



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU  
VASA YRKESHÖGSKOLA  
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Kirsti Erlands

# VARHAISKASVATUSHENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINNIN JÄLJILLÄ

Tutkimus suomalaisen kaupungin varhaiskasvatushenkilöstön koke-  
muksista omasta työhyvinvoinnistaan

Ylempi AMK-tutkinto  
Sosiaali- ja terveysala  
2015

## TIIVISTELMÄ

Tekijä	Kirsti Erlands
Opinnäytetyön nimi	Varhaiskasvatushenkilöstön työhyvinvoinnin jäljillä. Tutkimus suomalaisen kaupungin varhaiskasvatushenkilöstön kokemuksista omasta työhyvinvoinnistaan.
Vuosi	2015
Kieli	suomi
Sivumäärä	88 + 2 liitettä
Ohjaaja	Hanna-Leena Melender

---

Eri hallitusten hallitusohjelmissa ja sosiaali- ja terveystalitiikan strategioissa yhtenä tavoitteena on ollut pyrkimys työurien pidentämiseen työntekijöiden työhyvinvoinnista huolehtimalla. Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa yhden suomalaisen kaupungin varhaiskasvatushenkilöstön kokemuksia omasta työhyvinvoinnistaan sekä kuvailla heidän näkemyksiään keinoista työhyvinvoinnin edistämiseen ja työssä jaksamiseen.

Tutkimuksen keskeiset käsitteet olivat varhaiskasvatus, työhyvinvointi ja työhyvinvoinnin kehittäminen. Tutkimus oli pääosin kvantitatiivinen. Aineistonkeruumenetelmänä käytettiin kyselylomaketta. Vastausprosentiksi muodostui 66,7. Kyselylomakkeen strukturoidut kysymykset analysoitiin tilastollista menetelmää käyttäen ja avoimet kysymykset sisällönanalyysin avulla.

Varhaiskasvatushenkilöstön keskimääräinen kokemus työhyvinvoinnistaan asteikolla 1–10 oli 8,5. Työhyvinvointia edistävien tekijöiden toteutumista tutkittaessa asteikolla 1–5 vastaajien korkein keskimääräinen kokemus mitattiin osaamisen-summamuuttujalle (ka 4,1). Vastaajat kokivat työn psyykkisen kuormittavuuden jonkin verran suuremmaksi kuin fyysisen kuormittavuuden. Tutkittavien mukaan toimivan vuorovaikutuksen avulla ja positiivisella asenteella työntekijät voivat eniten edistää työhyvinvointiaan. Toimivan vuorovaikutuksen, hyvän johtajuuden ja työn organisoinnin avulla työnantaja voi parhaiten vaikuttaa työhyvinvoinnin edistämiseen.

Tutkimuksen mukaan varhaiskasvatushenkilöstön kokemus työhyvinvoinnistaan näyttäisi olevan hyvä, kuten myös heidän kokemuksensa työhyvinvointia edistävien tekijöiden toteutumisesta. Jatkossa olisi tarpeen tutkia mitkä tekijät aiheuttavat eniten psyykkistä kuormitusta varhaiskasvatushenkilöstön keskuudessa ja millä keinoilla kuormitusta voitaisiin vähentää.

---

Avainsanat	varhaiskasvatus, työhyvinvointi, työhyvinvoinnin kehittäminen
------------	---

## ABSTRACT

Author	Kirsti Erlands
Title	Wellbeing at Work among Early Childhood Education Staff. A research on How Early Childhood Education Staff in a Finnish Town Experience Their Wellbeing at Work.
Year	2015
Language	Finnish
Pages	88 + 2 Appendices
Name of Supervisor	Hanna-Leena Melender

---

In governmental programs of various governments and in various political strategies within social welfare and health care, one of the goals has been to prolong the working careers by ensuring the employees' wellbeing at work. The purpose of this research was to find out how early childhood education staff in a Finnish town experience their wellbeing at work, and to describe their opinions on how to promote wellbeing and coping at work.

The key concepts of this research were early childhood education, wellbeing at work and developing wellbeing at work. The research was mainly quantitative. The material was collected with a questionnaire. The response rate was 66,7 percent. The structured questions were analyzed with a statistical method and open-ended questions were analyzed using a content analysis method.

On the scale of 1–10, the average experience of wellbeing at work among early childhood education staff was 8,5. The research on how factors that promote wellbeing at work were implemented, showed that the highest average experience, on the scale of 1–5, was measured for the competence sum of variables (average 4,1). The respondents experienced the mental stress at work to be slightly higher than the physical work load. According to the respondents, employees can best promote their own wellbeing at work through good interaction and a positive attitude. The employer can best promote the employees' wellbeing at work through good interaction, good leadership and organization of work.

The research showed that the experience of wellbeing at work among early childhood education staff seemed to be good, as well as their experience of how the factors that promote wellbeing at work were realized. In the future, it would be good to study which factors cause the highest levels of mental stress among early childhood education staff and how it would be possible to decrease these levels.

---

Keywords	Early childhood education, wellbeing at work, developing wellbeing at work
----------	--

## SISÄLLYS

### TIIVISTELMÄ

### ABSTRACT

1	JOHDANTO .....	9
2	TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSONGELMAT 11	
3	VARHAISKASVATUS.....	12
3.1	Varhaiskasvatuksen järjestäminen Suomessa .....	12
3.2	Varhaiskasvatushenkilöstön kelpoisuusehdot.....	14
3.3	Varhaiskasvatuksen arki tutkimuksen valossa .....	16
4	TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMINEN VARHAISKASVATUKSESSA ..	20
4.1	Työhyvinvoinnin määritelmiä.....	20
4.2	Työhyvinvoinnin kehittäminen .....	23
4.2.1	Lainsäädäntö .....	26
4.2.2	Työhyvinvoinnin kehittämisen menetelmät .....	28
4.3	Työhyvinvoinnin ulottuvuudet.....	30
4.3.1	Työhyvinvoinnin ensimmäinen porras – terveys .....	30
4.3.2	Työhyvinvoinnin toinen porras – turvallisuus .....	36
4.3.3	Työhyvinvoinnin kolmas porras – yhteisöllisyys .....	38
4.3.4	Työhyvinvoinnin neljäs porras – arvostus .....	40
4.3.5	Työhyvinvoinnin viides porras – osaaminen .....	42
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN .....	48
5.1	Tutkimusote .....	48
5.2	Tutkimuksen kohderyhmä .....	48
5.3	Tutkimusaineiston keruu.....	49
5.4	Tutkimusaineiston analysointi .....	50
6	TUTKIMUKSEN TULOKSET .....	55
6.1	Kyselyyn vastanneiden taustatiedot.....	55
6.2	Varhaiskasvatushenkilöstön kokemukset työhyvinvoinnistaan.....	57
6.3	Työhyvinvointia edistävien tekijöiden toteutuminen varhaiskasvatus- henkilöstön keskuudessa.....	58

6.4 Varhaiskasvatushenkilöstön näkemyksiä työhyvinvointia edistävistä tekijöistä .....	66
7 POHDINTA .....	72
7.1 Tulosten tarkastelu .....	72
7.2 Tutkimuksen eettiset kysymykset .....	75
7.3 Tutkimuksen luotettavuus .....	77
7.4 Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset.....	79
LÄHTEET .....	82
LIITTEET	

## KUVIO- JA TAULUKKOLUETTELO

<b>Kuvio 1.</b>	Työhyvinvointiin liittyvien keskeisimmistä aiheista tehtyjen tutkimusten määrä Suomessa 2010–2013 (Tutkimusten lukumäärä: Heikkilä-Tammi, Mäkinen, Laine ja Bordin 2014, 6)	s. 22
<b>Kuvio 2.</b>	Kehittävä työote Hujalaa ja Fonsénia (2012) mukaellen	s. 45
<b>Kuvio 3.</b>	Vastaajien koulutusaste (%) (n=42)	s. 56
<b>Kuvio 4.</b>	Vastaajien työkokemuksen määrä ja nykyisessä työpaikassa työskentelyn pituus (%) (n=39)	s. 57
<b>Kuvio 5.</b>	Vastaajien keskimääräiset kokemukset terveyden edellytysten toteutumisesta (n=43–44)	s. 59
<b>Kuvio 6.</b>	Vastaajien keskimääräiset kokemukset turvallisuuden edellytysten toteutumisesta (n=41–44)	s. 60
<b>Kuvio 7.</b>	Vastaajien keskimääräiset kokemukset yhteisöllisyyden edellytysten toteutumisesta (n=44)	s. 62
<b>Kuvio 8.</b>	Vastaajien keskimääräiset kokemukset arvostuksen edellytysten toteutumisesta (n=42–44)	s. 63
<b>Kuvio 9.</b>	Vastaajien keskimääräiset kokemukset osaamisen edellytysten toteutumisesta (n=42–44)	s. 65
<b>Kuvio 10.</b>	Varhaiskasvatushenkilöstön näkemys työhyvinvointia eniten edistävästä tekijästä (%)	s. 66
<b>Kuvio 11.</b>	Varhaiskasvatushenkilöstön näkemys työhyvinvointia eniten alentavista tekijäistä (%)	s. 67

<b>Taulukko 1.</b> Työhyvinvoinnin viisi porrasta Rauramoa (2012, 15) mukaellen	s. 31
<b>Taulukko 2.</b> Cronbachin alfa-arvot summamuuttujille	s. 51
<b>Taulukko 3.</b> Esimerkki sisällönanalyysiprosessista	s. 54

## **LIITELUETTELO**

**LIITE 1.** Suomen- ja ruotsinkielinen kyselylomake saatekirjeineen

**LIITE 2.** Vastaajien lukumäärät frekvensseinä ja prosentteina kuhunkin alkupe-  
räiseen väittämään



## 1 JOHDANTO

Pääministeri Kataisen hallitusohjelmassa vuodelta 2011 ja Sosiaalisesti kestävä Suomi 2020 -strategiassa työhyvinvoinnille annetaan suuri painoarvo ja molemmissa tavoitteeksi mainitaan pyrkimys työurien pidentämiseen. Pääministeri Stubbin hallitus on sitoutunut jatkamaan edeltäjänsä linjaa työhyvinvointia koskevissa asioissa. Työikäisten määrän vähentyessä työuria on pyrittävä pidentämään sekä alku- että loppupäästä. Työkyvyttömyyttä ja sairauspoissaoloja on pyrittävä vähentämään. Tavoitteena on elinikäisen työssäoloajan pidentäminen kolmella vuodella vuoteen 2020 mennessä. Mitä paremmin työntekijät työpaikoilla voivat ja mitä terveempiä he ovat, sitä pidemmiksi muodostuvat työurat. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2011, 7; Valtioneuvosto 2011; Valtioneuvosto 2014.)

Suomessa Kansaneläkelaitos korvaa yli yhdeksän päivää kestäviä sairauspoissaoloja 16 miljoonaa päivää vuodessa, joista suurin osa johtuu tuki- ja liikuntaelin-sairauksista ja mielenterveyden häiriöistä (Työterveyslaitos 2014). Manka (2013, 3) toteaa työhyvinvoinnin laiminlyöntien maksavan suomalaiselle yhteiskunnalle ja yrityksille useita miljardeja. Manka painottaa inhimillisen pääoman kunnosta huolehtimisen sekä työyhteisön ja sen työntekijän voimavarojen vahvistamisen tärkeyttä. Eurooppalaisessa, kahdeksan maan kesken vuonna 2013 suoritetussa vertailussa Suomen sairauspoissaololuvut olivat yli keskiarvon ja viidenneksi alhaisimmat. Ruotsin sairauspoissaololuvut olivat alle keskiarvon. Korkeimmat sairauspoissaololuvut olivat Norjassa, alhaisimmat Tanskassa. (Försäkringskassan 2013; Försäkringskassan 2014, 9.)

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa yhden suomalaisen kaupungin varhaiskasvatushenkilöstön kokemuksia omasta työhyvinvoinnistaan sekä kuvaila heidän näkemyksiään keinoista työhyvinvoinnin edistämiseen ja työssä jaksamiseen. Tutkimuksen keskeiset käsitteet ovat varhaiskasvatus, työhyvinvointi ja työhyvinvoinnin kehittäminen. Varhaiskasvatuksella tarkoitetaan pienten lasten eri elämänpiireissä tapahtuvaa kasvatuksellista vuorovaikutusta ja se pitää sisälleen alle kouluikäisten lasten päivähoidon ja esiopetuksen sekä lisäksi koululais-ten aamu- ja iltapäivätoiminnan (Sosiaali- ja terveysministeriö 2007, 29). Sosiaali-

ja terveysministeriö määrittelee työhyvinvoinnin siten, että työn tulee olla turvallista, terveellistä ja mielekäästä (Sosiaali- ja terveysministeriö 2013). Työhyvinvoinnin kehittäminen tarkoittaa kaikkia niitä toimenpiteitä, joilla pyritään lisäämään työyhteisön jäsenten hyvinvointia työssään. Kehittämistyössä keskeistä on ratkaisukeskeisyys eli lähdetään liikkeelle siitä, miten hyvinvointia voidaan lisätä. Kehittämistoimenpiteillä pyritään vaikuttamaan organisaation rakenteisiin lisäämällä joustavuutta, avoimuutta ja vaikuttamisen mahdollisuuksia. (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, 4–5.)

## **2 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSONGELMAT**

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa yhden suomalaisen kaupungin varhaiskasvatushenkilöstön kokemuksia omasta työhyvinvoinnistaan sekä kuvaila heidän näkemyksiään keinoista työhyvinvoinnin edistämiseen ja työssä jaksamiseen. Tavoitteena oli löytää ne kehittämiskohteet, joita parantamalla varhaiskasvatushenkilöstön työhyvinvointia ja työssä jaksamista voidaan edistää sekä työuria pidentää.

Tutkimuksen avulla etsittiin vastausta seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

1. Millainen on varhaiskasvatushenkilöstön työhyvinvointi?
2. Miten työhyvinvointia edistävät tekijät toteutuvat varhaiskasvatushenkilöstön keskuudessa?
3. Miten työhyvinvointia voidaan varhaiskasvatushenkilöstön mielestä edistää?

### 3 VARHAISKASVATUS

Varhaiskasvatuksella tarkoitetaan pienten lasten eri elämänpiireissä tapahtuvaa kasvatuksellista vuorovaikutusta. Varhaiskasvatus pitää sisällään alle kouluikäisten lasten päivähoidon ja esiopetuksen sekä lisäksi koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminnan. Varhaiskasvatuksen tavoitteeksi on asetettu lapsen kasvun, kehityksen ja kaikinpuolisen hyvinvoinnin edistäminen inhimillisen toiminnan eri alueilla. Varhaiskasvatuksen avulla pyritään tukemaan lapsen fyysistä kehitystä ja terveyttä, sosiaalista ja tunne-elämän kehitystä, älyllistä kehitystä ja oppimista, luovaa toimintaa ja mielikuvitusta sekä tutustumista omaan lähiympäristöön ja kulttuuriin. Varhaiskasvatusympäristössä luodaan mahdollisuuksia kehittymiseen, oppimiseen ja kasvuun sekä leikkimiseen ja hauskanpitoon ikätoverien ja kasvattajien kanssa. Varhaiskasvatuksen piirissä lapsi hyväksytään sellaisena kuin hän on ja häntä sekä kunnioitetaan että rohkaistaan. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2007, 29; Ruohonen 2013, 5.)

OECD Family Support Calculatorin mukaan vuonna 2012 0–2-vuotiaista oli OECD-maissa päivähoidossa keskimäärin 27 %. Suomessa 0–2-vuotiaista oli päivähoidossa noin 28 %. Eniten 0–2-vuotiaita oli päivähoidossa Tanskassa (yli 65 %), vähiten Itävallassa (noin 12 %). 3–5-vuotiaista päivähoidossa/esikoulussa oli OECD-maissa keskimäärin 79 %. Suomessa 3–5-vuotiaista päivähoidossa/esikoulussa oli noin 75 %. Ranskassa 3–5-vuotiaista päivähoidossa/esikoulussa oli 100 % lapsista, Hollannissa 3–5-vuotiaista päivähoidossa/esikoulussa oli vähiten eli noin 68 % lapsista. (Miettinen 2012, 3–4.)

#### 3.1 Varhaiskasvatuksen järjestäminen Suomessa

Varhaiskasvatuksen perusta luodaan lapsen kotona, sillä vanhemmille kuuluu ensisijainen kasvatusoikeus ja -vastuu. Kotikasvatusta tukevat varhaiskasvatuspalvelut. Varhaiskasvatuspalvelut ulottuvat lapsen syntymästä kuuden vuoden ikään. Lapsilla on mahdollisuus vuoden mittaiseen esiopetukseen ennen varsinaisen koulunkäynnin aloittamista. Julkisiin varhaiskasvatuspalveluihin luetaan kunnan tai yksityisen järjestämä päivähoito ja esiopetus sekä muu varhaiskasvatustoiminta. Muu varhaiskasvatustoiminta on avointa varhaiskasvatusta eri muodoissaan sekä

kuntien, seurakuntien ja järjestöjen organisoimaa kerhotoimintaa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2007, 29; Heikka 2014, 17.)

Kunnan järjestämänä palveluna lasten hoito voidaan toteuttaa perhepäivähoidossa, ryhmäperhepäivähoidossa tai päiväkodissa. Perhepäivähoito tarjoaa lapsille hoitoa kodinomaisessa ympäristössä, pienessä ryhmässä. Ryhmäperhepäivähoidossa voi joko olla kaksi hoitajaa ja kahdeksan lasta tai kolme hoitajaa ja kaksitoista lasta, myös erityishoitoa tarvitsevia. Päiväkodit ovat osa kunnallista päivähoitoa ja niissä järjestetään hoitoa isommissa ryhmissä 1–6-vuotiaille lapsille. Päiväkodeissa järjestetään myös esiopetusta sekä aamu- ja iltapäivätoimintaa esikouluikäisille lapsille. Kokopäiväinen päivähoito voi olla kestoltaan enintään kymmenen tuntia vuorokaudessa ja osapäiväinen päivähoito enintään viisi tuntia vuorokaudessa. Vanhempien uskonnollista ja muuta kasvatusta koskevaa vakaumusta kunnioitetaan päivähoidossa ja lapsen kieli ja kulttuuri huomioidaan toiminnassa. Suomen-, ruotsin- ja saamenkielisten lasten tulee saada päivähoitoa omalla äidinkielellään. Muuta kieltä äidinkielenään puhuvien lasten kielen kehitystä ja kulttuuria pyritään tukemaan tekemällä yhteistyötä kyseisen kulttuurin edustajien kanssa. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2015.)

Kun lapsen syntymän oikeuttama vanhempainrahakausi on päättynyt, on vanhemmilla oikeus saada alle kouluikäiselle lapselleen kunnan järjestämä päivähoitopaikka. Päivähoidosta perittävän maksun määräytymiseen vaikuttavat perheen tulot ja koko sekä hoitoaika. Jos vanhemmat järjestävät lapsensa hoidon yksityisen päivähoidon avulla, on sen aiheuttamiin kustannuksiin mahdollista saada yksityisen hoidon tukea. Kunnan velvollisuus on huolehtia siitä, että kunnan järjestää tai valvomaa päivähoitoa on saatavilla kulloisenkin tarpeen mukaan. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2015.)

Kunnilla on lain säätämä velvollisuus järjestää esiopetusta lapsille oppivelvollisuutta edeltävänä vuonna joko päivähoitopaikassa tai koulussa. Esiopetuksen tavoitteena on varhaiskasvatuksen osana lasten oppimisedellytysten ja koulunkäyntivalmiuksien vahvistaminen. Esiopetus oli 31.12.2014 asti vapaaehtoista, mutta vuoden 2015 alusta se muuttui hallituksen päätöksellä pakolliseksi. Esiopetuksen laajuus on vähintään 700 tuntia vuodessa ja se on siihen osallistujille maksutonta.

Esiopetuksen sisällöt ja tavoitteet määritellään valtakunnallisessa opetussuunnitelmassa. Lastentarhanopettajan tutkinnon suorittaneilla ja luokanopettajilla on kelpoisuus esiopetuksen antamiseen. Esiopetusryhmän koko saa opetusministeriön suosituksen mukaan olla enintään 13 lasta. Esiopetusryhmässä voi olla 20 lasta siinä tapauksessa, että ryhmässä työskentelee opettajan lisäksi toinen koulutettu aikuinen. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2015.)

Perusopetuslain mukaisesti aamu- ja iltapäivätoimintaa järjestetään 1. ja 2. vuosiluokan oppilaille sekä niille muiden vuosiluokkien oppilaille, jotka on otettu tai siirretty erityisopetukseen. Kunta voi järjestää aamu- ja iltapäivätoiminnan joko itse, yhteistyössä muiden kuntien kanssa tai hankkia palvelut ostopalveluina esimerkiksi järjestöiltä tai yhteisöiltä. Kuntia ei ole kuitenkaan velvoitettu tarjoamaan toimintaa. Kunnat saavat valtionosuutta perusopetuslain mukaisen koulu-laisten aamu- ja iltapäivätoiminnan järjestämiseen. Toimintaa tulee olla tarjolla joko 570 tai 760 tuntia koulun työvuoden aikana, mikä tarkoittaa toimintaan osallistuvaa lasta kohti keskimäärin 3 tai 4 tuntia päivässä. Aamu- ja iltapäivätoimintaa varten tulee olla kunnan hyväksymä toimintasuunnitelma. Lapsen aamu- ja iltapäivätoiminnaksi katsotaan myös koulun kerhotoiminta tai taiteen perusopetus. (Opetushallitus 2015.)

### **3.2 Varhaiskasvatushenkilöstön kelpoisuusehdot**

Varhaiskasvatuksen piirissä työskenteleviä ammattiryhmiä ovat esimerkiksi lastentarhanopettajat, sosionomit, lähihoitajat, päivähoitajat, perhepäivähoitajat sekä aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaajat. Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista (L29.4.2005/272) määrittelee millainen koulutus ja perehtyneisyys varhaiskasvatuksen henkilöstöllä tulee olla.

Lastentarhanopettajana voi toimia henkilö, joka on suorittanut vähintään kasvatustieteen kandidaatin tutkinnon, joka sisältää lastentarhanopettajan koulutuksen. Myös sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulututkinto (sosionomi AMK), johon sisältyvät vähintään 60 opintopisteen laajuiset varhaiskasvatukseen ja sosiaalipedagogiikkaan suuntautuneet opinnot, antaa kelpoisuuden toimia lastentarhanopettajan tehtävissä. Päivähoidon ammatillisissa johtotehtävissä voi toimia henki-

lö, jolla on lastentarhanopettajan tai sosionomin kelpoisuus sekä riittävä johtamistaito. Riittävällä johtamistaidolla tarkoitetaan sitä, että tutkintoon on sisältynyt tai sen lisäksi on suoritettu johtamiskoulutusta tai johtamistaito on hankittu käytännön kokemuksen kautta. Vaativiin johtotehtäviin edellytetään yleisesti sekä koulutuksen että kokemuksen tuomaa johtamistaitoa. (L29.4.2005/272; Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö 2007, 31–33.)

Lasten ja nuorten hoidon ja kasvatuksen koulutusohjelmassa suoritettu lähihoitajan tutkinto antaa kelpoisuuden toimia päivähoidon tehtävissä. Sosiaalihuollon kelpoisuuslaissa tarkoitettuja muita vastaavia päivähoidon tehtäviin soveltuvia tutkintoja ovat esimerkiksi lapsi- ja perhetyön perustutkinto (lastenohjaaja) tai nuoriso- ja vapaa-ajan ohjauksen tutkinto (nuoriso- ja vapaa-ajan ohjaaja). Näiden tutkintojen laajuus ja osin sisältö vastaavat lähihoitajan tutkintoa. Niiden soveltuvuutta sosiaalihuollon tehtäviin tulee arvioida tapauskohtaisesti tehtävän vaatimukset huomioiden. Siirtymäsäännökset turvaavat aiemman koulutusjärjestelmän tuottamien kouluasteisten tutkintojen kelpoisuuden. Kouluasteinen sosiaalialan ammatillinen tutkinto oli esimerkiksi päivähoitaja ja terveydenhuoltoalan kouluasteinen ammatillinen tutkinto oli esimerkiksi lastenhoitaja. (Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö 2007, 25–26.)

Perhepäivähoitajan ammattitutkinto tai muu soveltuva koulutus antaa kelpoisuuden toimia perhepäivähoitajana. Muita soveltuvia koulutuksia ovat esimerkiksi lähihoitajakoulutus, kunnan järjestämä perhepäivähoitajakoulutus tai soveltuva täydennyskoulutus. Ryhmäperhepäivähoidossa, jossa kolme perhepäivähoitajaa hoitaa samanaikaisesti enintään 12 lasta, tulee yhdellä perhepäivähoitajalla olla vähintään esimerkiksi lähihoitajan tutkinto. Sosiaalihuollon kelpoisuuslain siirtymäsäännökset turvaavat muun muassa perhepäivähoitajien mahdollisuuden jatkaa nykyisessä tehtävässään, vaikka uuden lain mukaiset kelpoisuusvaatimukset eivät täyttyisikään heidän kohdallaan. (Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö 2007, 29–30.)

Koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaajana voi toimia henkilö, jolla on tehtävään soveltuva korkeakoulu- tai opistoasteen tutkinto, ammatillinen perustutkinto tai sitä vastaavat aikaisemmat opinnot, ammattitutkinto tai erikoisammattitutkinto. Henkilöllä tulee myös olla koulutuksen yhteydessä hankittua tai koke-

muksella osoitettua taitoa toimia lapsiryhmän ohjaajana. Aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaajaksi on myös soveltuva henkilö, joka on kelpoinen antamaan luokanopetusta, esiopetusta, erityisopetusta tai aineenopetusta tai toimimaan oppilaanohjaajana. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2015.)

### **3.3 Varhaiskasvatuksen arki tutkimuksen valossa**

Varhaiskasvatus on laaja-alainen tutkimusalue. Tutkimuksen kohteena ovat esimerkiksi lapsuus, kasvuympäristöt ja lasten hyvinvointi, varhaisvuosien pedagogiikka, kehitys ja oppiminen sekä varhaiskasvatustyön kehittäminen ja arviointi. (Jyväskylän yliopisto 2015.) Seuraavassa tarkastellaan suomalaisen varhaiskasvatuksen arkea luonnehtivaa tutkimustietoa 2010-luvulta.

Koivulan (2010, 153–158) tutkimuksessa selvitettiin, miten lasten yhteisöllisyys kehittyy ja miten yhteisöllisyyttä opitaan lasten vapaan toiminnan ja leikin aikana päiväkodissa. Yhteisöllisyys oli yksi niistä tekijöistä, jotka vaikuttavat positiivisesti yhteisölliseen oppimiseen. Yhteisöllisyyden kehittymiseen vaikuttivat edistävasti ystävyys-suhteet, yhteinen toiminta, toimiva vuorovaikutus sekä yhteenkuuluvuuden tunne, ja nämä osatekijät olivat myös oleellisia, jotta yhteisöllinen oppiminen olisi mahdollista. Lisäksi todettiin, että tarvitaan riittäviä sosiaalisia taitoja, vuorovaikutustaitoja ja yhteisen toiminnan rakentamisen taitoja, jotta yhteisöllisyyttä ja yhteisöllistä oppimista syntyisi. Tutkimuksen tulokset osoittivat samojen tekijöiden edistävän sekä yhteisöllisyyttä että yhteisöllistä oppimista. (Koivula 2010, 153–158.)

Kekkonen (2012, 7–9) tutkimuksessa kuvattiin, millaisia puhetapoja varhaiskasvatuksen ammattilaiset käyttävät rakentaessaan kasvatuskumppanuuden merkityksiä. Tutkimus osoitti, että sosiaalisia suhteita koskevassa diskurssissa varhaiskasvattajat eriyttivät ammatillisen kasvatuskumppanuussuhteen muista sosiaalisista suhteista (esimerkiksi ystävyys-, vertais- tai läheissuhteesta), joita mahdollisesti rakentui kasvattajan ja vanhempien välille. Kasvatuskumppanuuden kotikäyntidiskurssissa keskeisiksi nousivat prosessimainen yhteistyö, yhteistyön perustuminen sopimukseen, sosiaalisen etäisyyden säätely osapuolten välillä sekä lapsen monipuolisen toimijuuden huomioiminen. Varhaiskasvatuksen palveluneuvotteludis-



kurssissa kasvatuskumppanuus näyttäytyi dialogisena, perhettä osallistavana yhteistyönä, jossa perheen päivähoitoratkaisuja ja lapsen varhaiskasvatustarpeita mietitään yhteistyössä perheen ja varhaiskasvatuksen asiantuntijoiden kanssa. Suhteita luovan kommunikaation diskurssi tulkitse tutkimuksen mukaan kasvatuskumppanuuden puhetoimintana, joka korostaa lapsen, kasvattajan ja vanhemman välisten yhteistyö- ja kiintymyssuhteiden rakentamista, suhteisiin kiinnittymistä ja suhteissa toimimisen merkityksenantoja. (Kekkonen 2012, 7–9.)

Kekkonen tutkimuksessa kaikki diskurssit tuottivat tulkintoja lapsen toimijuudesta. Tutkimus tulkitse kasvatuskumppanuuden osaksi yhteiskunnallista kehitystä, jonka kuluessa tapahtuneet sosiaaliset, poliittiset ja taloudelliset murrokset ovat aiheuttaneet muutoksia perheen ja päivähoidon tehtäviin ja institutionaalisiin suhteisiin. Tutkimuksessa todettiin, että toimivat kumppanuuskäytännöt varhaiskasvatukseen osallistuvien pienten lasten perheiden kanssa edellyttävät kasvattajilta tietoisuutta siitä, miten lasten, vanhempien ja perheiden tasavertaisuutta vaalitaan, miten kumppanuusperustaista kasvatusyhteistyötä rakennetaan prosessimaisesti sekä miten merkityksellistä on suhteita luova kommunikaatio. (Kekkonen 2012, 7–9.)

Lasten päivähoito 2013 – Kuntakyselyn osaraportissa arvioitiin, että Suomessa oli vuoden 2013 lopussa kunnallisessa päivähoidossa noin 16 800 erityistä tukea saavaa lasta. Kunnat järjestivät erityistä tukea saaville lapsille varhaiskasvatuksen pedagogisia tukitoimia, joita olivat esimerkiksi henkilökohtainen avustaja, ryhmäavustaja, erityislastentarhanopettajan palvelut sekä erityistä tukea saavan lapsen huomioiminen ryhmäkokoa pienentämällä. Maahanmuuttajataustaisten lasten määrä oli kunnallisessa päivähoidossa vuonna 2013 noin 15 600, mikä oli noin seitsemän prosenttia kaikista kunnan järjestämässä päivähoidossa olevista lapsista. Maahanmuuttajataustaisten lasten osuus oli samalla tasolla kuin vuonna 2010. Maahanmuuttajataustaisista lapsista 57,3 % oli 3–5-vuotiaita, 20,3 % oli 6 vuotta täyttäneitä ja 17,4 % oli 1–2-vuotiaita. (Säkkinen 2014, 3–4.)

Alilan (2013, 6–7) tutkimuksen pääteemoina olivat varhaiskasvatuksen laatu ja sen ohjaus valtionhallinnossa. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, millainen oli laatupuheen määrällinen, ajallinen ja teemallinen esiintyminen varhaiskasva-

tuksen valtionhallinnon normi- ja informaatio-ohjauksen asiakirjoissa neljän vuosikymmenen ajanjaksolla päivähoitolain synnystä nykyhetkeen, vuosina 1972–2012. Tutkimuksen tulosten mukaan laatupuhe oli vähäistä ja eksplikoimattonta. Tutkimus osoitti laatupuheen kaipaavan kokonaisvaltaisempaa jäsentämistä ja sen kautta tarvetta laaja-alaiseen laadun kehittämiseen. Tutkimuksen mukaan varhaiskasvatuksen laadun valtionhallinnon tasolla toteutuneen ohjauksen tulisi olla tavoitteellisempaa, suunnitelmallisempaa ja systematisoidumpaa. (Alila 2013, 6–7.)

Roosin (2015, 7–8) tutkimuksessa selvitettiin sitä, miten lapset kertovat ja millaiseksi lapset jäsentävät päiväkotiarjen kerronnassaan. Tutkimuksessa haastateltiin 4–6-vuotiaita päiväkotilapsia ja haastatteluja täydennettiin lasten tekemillä piirustuksilla. Lasten kerronnalle tässä tutkimuksessa oli tyypillistä se, että kerronta aaltoili erilaisten ominaispiirteiden välillä. Kerronnassa esiintyvät erot olivat isoja eri lasten välillä, mutta lasten kerronnan taidot ja avoimuus olivat yllättäviä. Lasten päiväkotiarjen kuvaamisessa korostui ystävien ja leikin merkitys, mutta myös aikuiset koettiin arjen tärkeäksi osaksi. Aikuiset näyttäytyivät lasten kerronnassa päiväkodin arjessa ensisijaisesti toiminnan järjestäjinä ja järjestyksen ylläpitäjinä. Vuorovaikutuksen näkökulmasta tarkasteltuna lasten ja aikuisten todellisuudet jäivät etäälle toisistaan. Tutkimus osoitti päiväkodissa vallitsevien toiminnan rakenteiden raamittavan osaltaan lasten yhteistoimintaa ja lapset kokivat itsellään olevan vain vähän vaikutusmahdollisuuksia suhteessa näihin rakenteisiin. Tutkimuksen tulokset vahvistavat käsitystä, jonka mukaan lasten kerronnalle tulisi antaa vahvempi sija päiväkodin arjessa, sillä lasten kerronnasta löytyy paljon hyödyntämätöntä potentiaalia. Myös lasten ja aikuisten väliseen vuorovaikutukseen tulee kiinnittää huomiota, sillä lasten ääni ei tule riittävästi huomioiduksi nykyisissä käytännöissä. (Roos 2015, 7–8.)

Tutkimustieto osoittaa, että 2010-luvulla suomalaisessa varhaiskasvatuksessa on haasteita. Varhaiskasvatushenkilöstön pyrkimys yhteisöllisyyden luomiseen lasten kesken sekä pyrkimys toimivan vuorovaikutuksen ja kasvatuskumppanuuden aikaan saamiseen vanhempien kanssa saattaa törmätä yksilöllisyyttä korostavan aikakauden arvoihin. Erityistä tukea saavat lapset ja maahanmuuttajataustaiset lap-

set tarvitsevat tavanomaista enemmän henkilöstön aikaa ja resursseja. Varhaiskasvatuksen laadun ohjaukseen toivotaan valtionhallinnon taholta tavoitteellisempaa, suunnitelmallisempaa ja systematisoidumpaa otetta. Varhaiskasvatushenkilöstön tulisi pystyä toiminnassaan huomioimaan se, että lasten ääni tulee riittävästi huomioiduksi päivähoidon käytännöissä. Nämä edellä mainitut asiat ovat osaltaan yhteydessä varhaiskasvatushenkilöstön työhyvinvointiin.

## 4 TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMINEN VARHAISKASVATUKSESSA

Tässä luvussa tarkastellaan työhyvinvoinnin määritelmiä, työhyvinvoinnin kehittämisen määritelmiä, työhyvinvointiin liittyvää lainsäädäntöä, työhyvinvoinnin kehittämisen menetelmiä sekä työhyvinvoinnin ulottuvuuksia Rauramon (2012) mallin mukaan, tarkastellen samalla empiiristen tutkimusten tuloksia aiheesta. Varhaiskasvatushenkilöstön työhyvinvointia käsitteleviä tutkimuksia löytyi Suomesta muutamia.

### 4.1 Työhyvinvoinnin määritelmiä

Hyvinvointi on sekä fyysisten, tunneperäisten että sosiaalisten kokemusten muodostama kokonaisuus. Työntekijöiden hyvinvointi koostuu siis monesta muustakin tekijästä kuin vain terveyden kokemuksesta. Esimerkiksi sillä, miten tehokkaasti työpaikka toimii, on konkreettinen yhteys työntekijän hyvinvointiin. Turnerin, Barlingin ja Zacharatosin (2002) mukaan työhyvinvointia edistävä työ muodostuu hyvistä työkäytännöistä (esimerkiksi työn itsenäisyys), positiivisista psykologisista prosesseista ja mekanismeista (esimerkiksi luottamus, sitoutuneisuus, vastuullisuus) ja terveyteen vaikuttavista tekijöistä (esimerkiksi pystyvyyden tunne, ennakointi, hyvinvointi). Nämä kaikki ovat sidoksissa toisiinsa ja ovat vuorovaikutuksessa myös ulkoisen ympäristön kanssa. Työhyvinvoinnin syntyyn vaikuttavia keskeisiä tekijöitä ovat tunne siitä, että on löytänyt itselleen sopivan työn ja että työntekijä pystyy hyödyntämään omia vahvuuksiaan työssään. Näitä vahvuuksia ovat esimerkiksi avoin mieli, kriittinen ajattelu, rohkeus, toisista ihmisistä välittäminen, oikeudenmukaisuus, itsesäätely, optimismi ja toivo. Ihmisten vahvuuksien tukeminen edistää työelämässä selviytymistä. (Ylitapio-Mäntylä, Uusiautti & Määttä 2012, 461–462.)

Sosiaali- ja terveysministeriö määrittelee työhyvinvoinnin siten, että työn tulee olla turvallista, terveellistä ja mielekästä. Työhyvinvoinnin lisääntymiseen vaikuttavat muun muassa hyvä ja motivoiva johtaminen, työyhteisön ilmapiiri sekä työntekijöiden ammattitaito. Työhyvinvoinnilla on suuri merkitys esimerkiksi työssä jaksamiseen. Kun hyvinvointi kasvaa, sekä työn tuottavuus että työhön si-

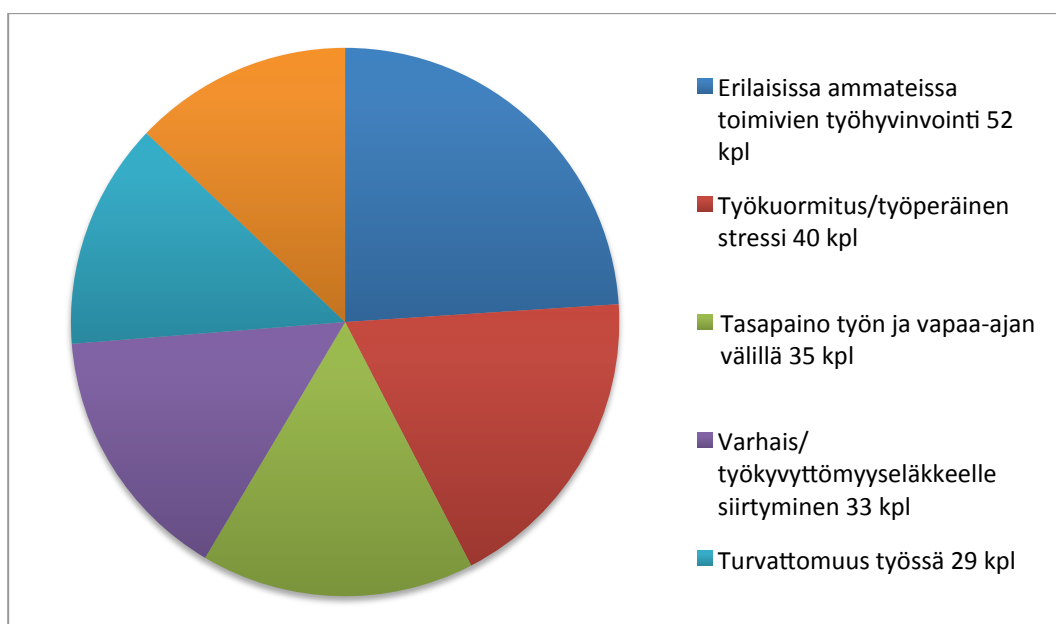
toutuminen kasvavat ja sairauspoissaolojen määrä vähenee. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2013.) Työhyvinvointi koostuu niin yksilön kuin organisaationkin hyvinvoinnista ja niillä on keskinäinen vuorovaikutussuhde. Työhyvinvointi voidaan katsoa työntekijän tulkitsemaksi kokemukseksi sekä työpaikan että omasta tilastaan. Hyvinvoivien työntekijöiden avulla päästään hyvään tulokseen. (Synergos 2015.)

Työterveyslaitos (2014) katsoo työhyvinvoinnin koostuvan monista eri tekijöistä. Työntekijän tulee huolehtia esimerkiksi aivojensa hyvinvoinnista, tuki- ja liikuntaelinten sopivasta kuormittamisesta sekä terveellisten elintapojen noudattamisesta. Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu muun muassa huolehtia työturvallisuudesta, työaikojen toimivuudesta sekä työterveyshuollon palvelujen järjestämisestä.

Schaupp, Koli, Kurki ja Ala-Laurinaho (2013, 37–47) tarkastelevat työhyvinvointia Gerlanderia ja Launista (2007) mukaellen ikkuna-ajattelun kautta. Työhyvinvointia kuvataan kokemusikkunan, kuormituksen ikkunan ja kehittyvän toiminnan ikkunan näkökulmasta. Kokemusikkunassa työhyvinvointi tarkoittaa työntekijän omaa kokemusta työn merkityksestä ja omasta työhyvinvoinnista. Kuormitusikkunassa keskeiseksi nousee työn vaatimusten ja työntekijän edellytysten välinen tasapaino. Kuormitusajattelu lähtee siitä oletuksesta, että työn luonteeseen sisältyy tietty optimaalinen kuormittavuus, mutta työ ei saa rasittaa työntekijää kohtuuttomasti. Kehittyvän toiminnan ikkunan kautta työhyvinvoinnin katsotaan olevan työn sisältöön liittyvää työmotivaatiota sekä työssä onnistumisen tunnetta. (Schaupp, Koli, Kurki & Ala-Laurinaho 2013, 37–47.)

Heikkilä-Tammen, Mäkinien, Laineen ja Bordin (2014, 1–15) laatimassa katsauksessa selvitettiin, millaisista työhyvinvointiin liittyvistä aiheista Suomessa on tehty tutkimuksia vuosina 2010–2013. Kaiken kaikkiaan aiheeseen liittyviä tutkimuksia oli toteutettu ajanjakson aikana noin 500. Suomen Akatemia oli myöntänyt vuosien 2008–2011 välisenä aikana tutkimuksia varten 8 miljoonaa euroa Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus (WORK) 2008–2011 -tutkimusohjelman puitteissa. Katsauksen mukaan tutkimusaiheita olivat työhyvinvointi eri ammateissa, työkuormitus tai työn aiheuttama stressi, työn ja vapaa-ajan tasapaino, varhais- tai työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyminen, turvattomuus työssä, työolosuhteet, orga-

nisaation toimintakyky, sosiaalinen pääoma ja sosiaalinen vuorovaikutus, työn uudet muodot, asioiden/ihmisten johtaminen, työhyvinvoinnin kehittäminen, työhön sitoutuminen, kuntoutus, ikä ja elämän suunta, sukupuoli, sosioekonominen asema ja etninen tausta, palautuminen, burnout, työterveyspalvelut, e-health ja terveydenhoitosuunnitelmat, temperamentti ja persoonallisuus, oikeudenmukaisuus organisaatiossa sekä organisaatiomuutokset. Keskeisimpien tutkimusaiheiden määrällistä jakautumista kuvataan kuviossa 1. Katsauksen johtopäätöksissä todetaan, että suomalainen työhyvinvoinnin tutkimus kattaa monitieteellisesti eri aihepiirejä. Tutkimuksien tulokset raportoidaan usein kuitenkin vain ulkomaisissa lehdissä eivätkä tutkimustulokset ole helposti saatavilla niille ammattilaisille, joiden työhyvinvointia on tutkittu. (Heikkilä-Tammi, Mäkinen, Laine & Bordi 2014, 1-15.)



**Kuvio 1.** Työhyvinvointiin liittyvien keskeisimmistä aiheista tehtyjen tutkimusten määrä Suomessa 2010–2013 (Tutkimusten lukumäärä: Heikkilä-Tammi, Mäkinen, Laine ja Bordi 2014, 6).

## 4.2 Työhyvinvoinnin kehittäminen

Mankan, Kaikkosen ja Nuutisen (2007, 4-5) mukaan työhyvinvoinnin kehittämällä tarkoitetaan kaikkia niitä toimenpiteitä, joiden tarkoituksena on lisätä työyhteisön jäsenten hyvinvointia työssä. Kehittämistyön tulee perustua ratkaisukeskeisyyteen eli lähtökohtana on se, miten hyvinvointia pystytään lisäämään. Kehittämistoimenpiteiden pyrkimyksenä on organisaation rakenteisiin vaikuttaminen esimerkiksi joustavuutta, avoimuutta ja vaikuttamisen mahdollisuuksia lisäämällä. Laine (2013, 31–33) määrittelee työhyvinvoinnin kehittämisen kokonaisvaltaiseksi työelämän laadun kehittämiseksi, jolloin kehittämiskohteita ovat työ, työympäristö, työyhteisön toimivuus ja sosiaaliset suhteet, johtaminen ja yksilön omat elämäntavat sekä ajattelu. Kaikkien osa-alueiden kehittämisen pitäisi tapahtua hallitusti ja koordinoitusti siten, että osakokonaisuuksien kehittäminen tapahtuu tasapainoisesti ja toisiaan tukien. Laineen mukaan työhyvinvoinnin kehittämistoimenpiteet voidaan jakaa sopeuttaviin ja kehittäviin toimenpiteisiin. Sopeuttava toimintastrategia pyrkii lisäämään yksilön sopeutumiskeinoja (esimerkiksi fyysinen kunto), joiden avulla yksilö selviää paremmin työelämän kovenevista haasteista. Kehittävän toimintastrategian avulla tarkastellaan, miten yksilöön kohdistuva kuormitus ja yksilön voimavarat saataisiin vastaamaan toisiaan pyrkimällä vaikuttamaan esimerkiksi tavoitetasoihin ja kehittämällä työn tekemisen konteksteja.

Työhyvinvointia voidaan parantaa kehittämällä organisaation toimintatapaa, johtamista, ilmapiiriä, työntekijöiden ammattitaitoa sekä vaikutusmahdollisuuksia työhön. Tällöin työntekijöiden motivaatio, terveys ja työkyky paranevat tuottaen organisaatiolle taloudellista hyötyä esimerkiksi vähentyneiden sairauspoissaolojen muodossa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2013; Synergos 2015.) Työhyvinvoinnin edistämisestä ovat vastuussa sekä työnantajat että työntekijät. Työnantajan velvollisuus on huolehtia siitä, että työympäristö on turvallinen ja työntekijöitä kohdellaan yhdenvertaisesti sekä siitä, että johtaminen on hyvällä tasolla. Työntekijän on puolestaan huolehdittava oman työkykynsä ja ammatillisen osaamisensa ylläpitämisestä. Jokaisella on mahdollisuus vaikuttaa myös työpaikan myönteiseen ilmapiiriin. Työolojen ja ammatillisen osaamisen kehittämisen, työkykyä ylläpitävän

toiminnan sekä työterveyshuollon avulla on mahdollista parantaa työhyvinvointia. Hyvä johtaminen on ratkaisevaa työntekijöiden hyvinvoinnille töissä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2013.)

Työterveyshuollon tehtäviin kuuluu työssäkäyvien ihmisten perusterveydenhuolto. Työterveyshuollon tavoitteena on terveellisen ja turvallisen työympäristön edistäminen sekä hyvin toimivan työyhteisön aikaansaaminen. Työpaikkakäyntien ja niiden yhteydessä suoritettujen mittauksen ja arviointien avulla työterveyshuolto arvioi ja seuraa työoloja. Hyvälle työterveyshuollolle ominaisia piirteitä ovat riittävyys ja saatavuus, vaikuttavuus, toimivuus, tehokkuus sekä hyvä tieteellistekninen laatu ja koettu laatu. (Rauramo 2012, 37–39.)

Schauppin, Kolin, Kurjen ja Ala-Laurinahan (2013, 37–47) kuvaamassa kokemusikkunassa työhyvinvointia voidaan vahvistaa asenteiden ja ajattelumallien työstämisellä, sillä olennainen työtä koskeva tieto on työntekijöiden ajatuksissa. Kokemusikkunassa työhyvinvoinnin edistämiseen voidaan käyttää erilaisia työkaluja kuten työnohjausta ja valmentamista. Kuormitusikkunassa työhyvinvointia voidaan edistää vahvistamalla työntekijän voimavaroja sekä työn myönteisiä puolia. Toisaalta pyritään lieventämään työn fyysisten, psyykkisten ja sosiaalisten kuormitustekijöiden haittavaikutuksia työntekijöihin. Kehittyvän toiminnan ikkunassa työssä jaksamisen ongelmia aiheuttavat työssä ja työympäristössä tapahtuvat muutokset. Työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että heillä on mahdollisuus arvioida ja analysoida yhteistyössä työnantajan kanssa muutosten tarpeellisuutta. Muutoin on vaarana, että työntekijät kokevat menettävänsä aiemmin hallitun ja mielekkään työnsä, eikä tilalle saada rakennettua uutta mielekästä työkokonaisuutta. Tällöin muutos koetaan ulkoapäin annetuksi. (Schaupp, Koli, Kurki ja Ala-Laurinaho 2013, 37–47)

Leinosen (2011, 2) mukaan varhaiskasvattajien työssäjaksamista edistävät voimavarat on mahdollista jakaa kolmeen luokkaan: henkilökohtaisen elämän voimavarat (työn ja henkilökohtaisen elämän yhteensovittaminen), työn voimavarat (hyvä työilmapiiri, työkaverit, positiivinen palaute ja työn mielekkyys) sekä persoonallisuuden voimavarapiirteet, joista merkittävin ominaisuus on positiivisuus. Leino-



sen tutkimuksen tulokset osoittivat, että työn ja persoonallisuuden voimavaroja hyödyntäen on mahdollista ennaltaehkäistä työntekijän työuupumista.

Ravantin (2012, 59–66) tutkimuksen tarkoituksena oli muodostaa käsitys siitä, mitä työhyvinvoinnilla ymmärretään sekä millaista tietoa ja taitoa työhyvinvoinnin kehittämiseksi työpaikoilla tarvitaan. Työhyvinvoinnin käsite ja työhyvinvointitoiminta kuvattiin yrityksissä hajanaisesti ja jäsenystä kaipaavasti. Työhyvinvointitoiminta nähtiin vahvasti eri osapuolien yhteistoimintana. Tutkimuksessa kävi ilmi, että organisaatiot mittaavat työhyvinvoinnin tilaa, mutta mittaamistavat ovat hajanaisia, eikä mittauksia suoriteta riittävässä määrin kertomaan tehtyjen toimenpiteiden vaikutuksista. Työhyvinvoinnin vaikutus yrityksen tuottavuuteen ja menestymiseen ei ollut tutkituille selvillä, mutta kaikki olivat kuitenkin sitä mieltä, että työhyvinvointitoiminta on kannattavaa. Yrityksissä kaivattiin työhyvinvoinnin käsitteiden jäsenystä, jäsenystä työhyvinvoinnin toteuttamisesta, lisää olemassa olevien mittareiden tuntemusta ja uusien mittaamisen tapojen kehittämistä. (Ravanti 2012, 59–66.)

Väestöliiton vuonna 2012 suorittamassa tutkimuksessa varhaiskasvatuksen ammattilaisten mielestä eniten tukea työhön saatiin työtovereilta ja esimiehiltä. Tämän lisäksi tutkittavat toivoivat työnantajan järjestämää työnohjausta sekä työkykyä ylläpitävää toimintaa (TYKY), joiden avulla pyritään työhyvinvoinnin lisäämiseen. Työssä jaksamista voidaan tukea myös ammattiliittojen ja eri järjestöjen tuottaman koulutuksen sekä Kansaneläkelaitoksen järjestämän kuntoutuksen avulla. (Riihonen 2013, 89–91.)

Työolobarometri kuvaa työelämän laadun kehitystä palkansaajien näkökulmasta tarkasteltuna. Siinä kuvataan palkansaajien näkemyksiä heidän omista työoloistaan ja työpaikan toimintatavoista. Barometri on suoritettu syksyisin vuodesta 1992 lähtien ja sen tiedot pohjautuvat Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen yhteydessä tekemiin palkansaajien haastatteluihin. Tutkimuksen raportoinnissa aineisto on usein jaettu neljään sektoriin, jotka ovat teollisuus, yksityiset palvelut, kunnat ja kuntayhtymät sekä valtio. Vuoden 2013 työolobarometritutkimuksessa kartoitettiin kuntien palkansaajien voimavaroja (esimerkiksi työn fyysinen ja psyykkinen raskaus), jolloin keskiarvoksi saatiin 5,9 asteikolla 1–10. Kunta-alalla

mitatun luottamuksen työpaikan säilymisestä keskiarvo oli 7,6 asteikolla 1–10 ja palkansaajien tasapuolista kohtelua, avointa keskustelua ja viestintää mittaava summamuuttuja sai keskiarvon 6,3 asteikolla 1–10. (Lyly-Yrjänäinen 2013, 64.)

Kuntien eläkevakuutus (Keva) on toteuttanut vuosittain työhyvinvointia kartoittavan kyselyn kunta-alalla työskenteleville työntekijöille vuodesta 2008 lähtien (Keva 2012). Vuonna 2012 toteutetun kyselyn tulosten mukaan sosiaalialalla työskentelevistä henkilöistä työn fyysisen kuormituksen koki sopivaksi 43 % vastaajista, mutta työn psyykkisen kuormituksen katsoi sopivaksi vain 21 % vastaajista. Sosiaalialalla työskentelevistä työn jatkuvuuteen uskoi 80 % vastaajista. Työyhteisön ilmapiirin hyväksi oli arvioinut 74 % vastaajista ja viestinnän toimivaksi 54 % vastaajista. Sosiaalialan työhyvinvointikyselyyn vastanneista 85 % arvioi osaamisensa olevan hyvällä tasolla. (Keva 2012, 11.)

#### **4.2.1 Lainsäädäntö**

Lainsäädännön avulla pyritään takaamaan työntekijöille työolojen hyvä vähimmäistaso ja näin ehkäisemään sairauspoissaoloja sekä työkyvyttömyyttä (Sosiaali- ja terveysministeriö 2006, 11).

Työsopimuslaki (L26.1.2001/55) sisältää yleisvelvoitteen, jonka mukaan työnantajan tulee kaikin puolin edistää suhteitaan työntekijöihin sekä edistää myös työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Työnantajalla on velvollisuus huolehtia siitä, että työntekijän on mahdollista suoriutua työstään myös silloin, kun yrityksen toiminta, tehtävä tai työmenetelmät muuttuvat.

Työturvallisuuslaki (L23.8.2002/738) velvoittaa työnantajan huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työnantajalla tulee olla laadittuna työsuojelun toimintaohjelma, josta selviävät työpaikan työolojen kehittämistarpeet sekä työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset. Toimintaohjelman avulla pyritään huolehtimaan työympäristön turvallisuuden ja terveellisuuden edistämisestä ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämisestä. Jos työntekijän havaitaan työssään kuormittuvan joko psyykkisesti tai fyysisesti tavalla, joka vaarantaa hänen terveyttään, työnantajan on kaikin käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä

vä toimiin kuormitustekijöiden selvittämiseksi sekä vähentämiseksi. (L23.8.2002/738.)

Laissa työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (L20.1.2006/44) säädetään työsuojeluviranomaisten ja tarkastajan velvollisuuksista ja toimivaltuuksista, työsuojeluviranomaisten toimivallan käytöstä sekä tuotteiden turvallisuuden valvonnasta. Lisäksi laki säättää työsuojelun yhteistoiminnasta sekä oikeusturvakeinojen käyttämisestä.

Laissa yhteistoiminnasta yrityksissä (L30.3.2007/334) säädetään yhteistoiminnan osapuolista, henkilöstöryhmien edustajille annettavista tiedoista, yrityksen yleisistä suunnitelmista, periaatteista ja tavoitteista, sopimisesta ja henkilöstön päätöksistä, yritystoiminnan muutoksista aiheutuvista henkilöstövaikutuksista ja töiden järjestelyistä ja yhteistoimintamenettelystä liikkeen luovutuksen sekä työvoiman käytön vähentämisen yhteydessä.

Työterveyshuoltolaki (L21.12.2001/1388) velvoittaa työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon toimimaan yhteistyössä edistääkseen työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta, työntekijöiden työ- ja toimintakykyä sekä työyhteisön toimintaa ja ehkäistäkseen työhön liittyviä sairauksia sekä tapaturmia. Työnantajalla tulee olla työterveyshuollon kirjallinen toimintasuunnitelma, johon on kirjattu työterveyshuollon tavoitteet sekä työpaikan tarpeet ja toimenpiteet.

Työntekijän eläkelaki (L19.5.2006/395) säättää yksityisellä alalla työskentelevän työntekijän oikeudesta vanhuuseläkkeeseen, osa-aikaeläkkeeseen, kuntoutukseen ja työkyvyttömyyseläkkeeseen sekä työntekijöiden edunsaajan oikeudesta perhe-eläkkeeseen. Laki velvoittaa työnantajan kustantamaan ja järjestämään jokaiselle työntekijälleen työeläkelain edellyttämän vähimmäisvaatimukset täyttävän eläketurvan. Työntekijä velvoitetaan osallistumaan eläketurvansa kustantamiseen työntekijän työeläkevakuutusmaksulla. Työntekijällä on oikeus jäädä vanhuuseläkkeelle 63–68 vuoden iässä. Varhennetulle vanhuuseläkkeelle on mahdollisuus jäädä työntekijän täytettyä 62 vuotta. Työntekijä on oikeutettu työkyvyttömyyseläkkeeseen, jos työntekijän työkyvyn arvioidaan heikentyneen vähintään kahdella

viidesosalla sairauden, vian tai vamman vuoksi yhtäjaksoisesti ainakin vuoden ajan. (L19.5.2006/395)

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (L8.8.1986/609) pyrkii estämään sukupuoleen perustuvaa syrjintää ja edistämään naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä parantamaan naisten asemaa työelämässä. Työolojen tulee olla sellaiset, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille. Sekä naisten että miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista tulee pyrkiä helpottamaan.

#### **4.2.2 Työhyvinvoinnin kehittämisen menetelmät**

Suomen sosiaali- ja terveystalitiikan strategiassa vuoteen 2015 työelämän hyvinvointi nousee yhdeksi painopisteistä. Tavoitteena on lisätä työelämän vetovoimaa parantamalla työssä viihtymistä, lisäämällä työelämän tasa-arvoa sekä tarjoamalla paremmat mahdollisuudet työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen. Hyvien työolojen avulla voidaan parantaa tuottavuutta. Henkilöstön hyvinvointiin kannattaa panostaa, sillä osaava ja hyvinvoiva henkilöstö muodostaa organisaatiolle kilpailuvalttin. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2006, 11–12; Työterveyslaitos 2014; Synergos 2015.)

Työhyvinvoinnin kehittämisen työpaikoilla tulee pohjautua työelämää säätelevään lainsäädäntöön ja työehtosopimukseen, tieteellisiin tutkimuksiin, suosituksiin ja hyviin käytäntöihin sekä eettisiin periaatteisiin. Työpaikalla päävastuun työkyvyn ja työhyvinvoinnin kehittämisestä kantaa työnantaja ja se kuuluu osana esimiestyöhön ja johtamiseen. Työnantajan ja esimiehen lisäksi myös jokaisella työyhteisön jäsenellä on vastuunsa sekä omasta että työtovereiden työhyvinvoinnista ja työstä selviytymisestä. Työsuojelun ja työterveyshuollon toiminta on kiinteä osa tervettä työyhteisöä. Työhyvinvoinnin kehittämisen keinoina voidaan käyttää esimerkiksi työterveys- ja turvallisuusriskien kartoittamista sekä työkyvyttömyysriskien tunnistamista ja niiden ennaltaehkäisyä ja poistamista. Työhyvinvoinnin kehittämisen keinoja ovat edellisten lisäksi sairauspoissaolojen seuranta, varhaisen tuen toimintamallien käyttäminen, terveellisten elämäntapojen tukeminen sekä stressin ja kiireen hallinta. (Talentia 2011, 3–4; Rauramo 2012, 17–21; Työterveyslaitos 2014.)

Työhyvinvoinnin johtamisessa tulee huomioida myös työn voimavara- ja veto-voimatekijöiden vahvistaminen. Työn tärkeistä vetovoimatekijöistä voidaan mainita esimerkkeinä työn mielekkyys ja palkitsevuus, hyvä tiedonkulku sekä kannustava työyhteisö. Työhyvinvoinnin ja hyvän työkyvyn edellytyksenä on myös se, että työntekijän voimavarojen, terveyden, ammatillisen osaamisen, asenteiden ja motivaation ja työn vaatimusten välillä vallitsee tasapaino. Työntekijän ja esimiehen välinen hyvä suhde on ensiarvoisen tärkeä työntekijän hyvinvointiin ja työstä suoriutumiseen vaikuttava tekijä. Myös esimiehen jaksamiseen ja hyvinvointiin tulee kiinnittää huomiota, sillä hyvinvoivan ja tulosta tekevän työyhteisön edellytyksenä on hyvinvoiva esimies. (Talentia 2011, 3–4; Rauramo 2012, 17–21; Työterveyslaitos 2014.)

Työhyvinvoinnin tuloksellinen johtaminen ja kehittäminen vaatii työhyvinvoinnin olevan mitattavissa ja arvioitavissa. Tämä vaatii pitkäjänteistä työtä sekä monipuolisen mittariston käyttöä. Ennen arvioinnin aloittamista on määriteltävä se, mihin pyritään, millaisten mittarien avulla parhaiten tuetaan seurantaa ja miten niiden antamia tietoja on mahdollista aidosti hyödyntää kehittämistyössä. Työhyvinvointia voidaan mitata sekä taloudellisista että yksilön-, työyhteisön- ja työympäristön näkökulmista. Hyvän mittariston tulee tukea organisaation tarpeita ja sen rakentamisen tulee perustua organisaation strategiaan ja riskienarviointiin. Mittauksissa esille tulevia tunnuslukuja seurataan ja havaitut epäkohdat korjataan. Myös arviointimenetelmien kehittämiseen ja arviointiin tulee kiinnittää huomiota. (Rauramo 2012, 17–21.)

Työpaikalla tulee olla laadittuna päihdeohjelma, jonka painopisteenä on ennakointi ja varhainen puuttuminen. Sen tulee sisältää myös periaatteet ja ohjeet haittilanteen käsittelyn varalle. Päihdeohjelma liittyy olennaisena osana työkykyä ylläpitävään toiminnan ja työsuojelun kokonaisuuteen. Alkoholihaittojen ehkäisemiseksi tehdään aktiivisesti yhteistyötä työterveyshuollon kanssa. Työaika vaikuttaa esimerkiksi työntekijän terveydentilaan, toimintakykyyn sekä työn ja muun elämän yhteensovittamiseen. Työaikojen suunnittelussa on kiinnitettävä huomiota sekä työpäivän että työviikon pituuteen. Vuorotyötä tekevien työaikojen suunnittelussa on lisäksi huomioitava työ- ja lepoaikojen rytmitys. Myös työajan riittä-

vyys on arvioitava sen perusteella, jääkö työtehtäviä suorittamatta työajan puitteissa ja joudutaanko töitä jatkamaan kotona. (Työterveyslaitos 2014.)

### **4.3 Työhyvinvoinnin ulottuvuudet**

Tässä tutkimuksessa työhyvinvointia tarkasteltiin Rauramon (2012) laatiman Työhyvinvoinnin portaat -mallin viitekehyksessä. Rauramo (2012, 14–15) kuvaa työhyvinvointia Maslowin tarvehierarkiateoriaan pohjautuen viidessä portaassa, jotka ovat terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen (taulukko 1).

#### **4.3.1 Työhyvinvoinnin ensimmäinen porras – terveys**

Työhyvinvoinnin ensimmäinen porras on terveys, joka sisältää työntekijän kannalta terveellisten elämäntapojen noudattamisen ja työnantajan kannalta esimerkiksi sopivasta työkuormituksesta ja toimivasta työterveyshuollosta huolehtimisen. Työntekijän terveys on tärkeä työhyvinvointiin vaikuttava voimavara. Jokaisella on mahdollisuus vaikuttaa omaan terveyteensä noudattamalla terveitä elintapoja. (Rauramo 2012, 27.)

Työpaikoilla on mahdollisuus työkyvyn ja terveellisten elintapojen edistämiseen monin eri tavoin, mutta työntekijän henkilökohtaisilla valinnoilla on kuitenkin suurin merkitys, kun halutaan vaikuttaa sekä omaan, työtoverien että läheisten hyvinvointiin. Liikunnan puute, epäterveellinen ruokavalio, mielenterveysongelmat, tupakointi ja liiallinen alkoholin käyttö vaikuttavat heikentävästi työikäisen väestön toimintakykyyn ja terveyteen ja niillä on yhteys myös useimpiin kansantauteihin aiheuttaen ennenaikaisia kuolemia. Elintapojen kohentaminen ja terveyden edistäminen on asetettava työelämän kehittämisen yhdeksi painopisteeksi, jos halutaan, että Suomessa ja Euroopassa riittää työkykyistä työvoimaa tulevaisuudessa. (Työterveyslaitos 2014.)

**Taulukko 1.** Työhyvinvoinnin viisi porrasta Rauramoa (2012, 15) mukaellen.

<p><b>ENSIMMÄINEN PORRAS: TERVEYS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• työntekijä → terveelliset elämäntavat</li> <li>• työnantaja → sopiva fyysinen ja psyykkinen työkuormitus, työterveyshuollon järjestäminen</li> </ul>
<p><b>TOINEN PORRAS: TURVALLISUUS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• työntekijä → ergonomian ja työturvallisuuden huomioiminen</li> <li>• työnantaja → työsuhte, turvallinen työ ja työympäristö</li> </ul>
<p><b>KOLMAS PORRAS: YHTEISÖLLISYYS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• työntekijä → joustavuus , erilaisuuden hyväksyminen</li> <li>• työnantaja → johtaminen, henkilöstöstä huolehtiminen</li> </ul>
<p><b>NELJÄS PORRAS: ARVOSTUS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• työntekijä → aktiivisuus organisaation toiminnassa ja kehittämisessä</li> <li>• työnantaja → arvot, palkitseminen, palaute</li> </ul>
<p><b>VIIDES PORRAS: OSAAMINEN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• työntekijä → osaamisen ylläpito ja hyödyntäminen</li> <li>• työnantaja → osaamisen hallinta, luovuus, vapaus</li> </ul>

### *Aivojen hyvinvointi*

Nykypäivän työelämä asettaa aivoille suuria vaatimuksia, sillä päivittäinen informaatiotulva on valtava ja uuden tiedon omaksuminen ja synnyttäminen vaatii ihmisaivoilta sekä päättelykykyä, ongelmanratkaisutaitoja että luovuutta. Aivot tarvitsevat käyttämistä ja haasteita, mutta ne tarvitsevat myös palautumisaikaa ja lepoa ja siksi työpäivän aikana tulee pitää taukoja, liikkua riittävästi ja huolehtia syömisestä. Aivojen toiminnalle suotuisa ruokavalio sisältää riittävästi kasviöljyistä ja kalasta peräisin olevia rasvoja, jotka toimivat aivojen rakennusaineina. Monipuolisen ja terveellisen ruokavalion avulla aivojen terveyttä vaalitaan myös pitkällä aikavälillä. (Työterveyslaitos 2014.)

Työpaikan sallivalla ja myönteisellä ilmapiirillä on positiivinen vaikutus aivojen toimintaan. Kiireen ja stressin vaikutukset aivoihin näkyvät siten, että ihminen tekee nopeita ratkaisuja, on kärsimätön, tekee enemmän virheitä ja on kapeakatseinen. Kiire ja stressi ovat osa elämää, mutta niistä on myös päästävä palautumaan, sillä pitkään jatkuessaan ne kuluttavat ja vanhentavat aivoja. Lisäksi mieltä saattaa kuormittaa pitkä lista tekemättömistä töistä. Tällaisessa tilanteessa parasta on pysähtyä hetkeksi ja miettiä, mitä asioita pitää hoitaa ja asettaa ne tärkeysjärjestykseen, sillä kaikkea ei voi hoitaa kerralla. (Työterveyslaitos 2014.)

### *Tuki- ja liikuntaelinten hyvinvointi*

Tuki- ja liikuntaelimet voivat hyvin, kun niitä kuormitetaan sopivasti sekä työssä että vapaa-aikana. Liikuntaelinsairauksien syitä ja oireita pahentavia tekijöitä ovat liian suuri ja yksipuolinen työkuormitus, epämukavat työasennot ja -menetelmät sekä puutteellinen palautuminen työn rasituksista. Jos liikuntaelimiä kuormitetaan liian vähän, se voi johtaa lihaskunnan heikkenemiseen, luukatoon ja nivelten rappeumamuutoksiin. Liikuntaelimistön kunnosta voi jokainen huolehtia harrastamalla liikuntaa, välttämällä tupakointia ja ylipainoa sekä nukkumalla riittävästi. Tuki- ja liikuntaelimistön sairaudet ovat suurin sairauspoissaolojen syy sekä Suomessa että monissa muissa maissa ja ovat usein pysyvän työkyvyttömyyden aiheuttajia etenkin ikääntyneiden työntekijäryhmien keskuudessa. Vaikka liikuntaelimistön vaivat eivät olisikaan niin vakavia, että ne johtaisivat työkyvyttömyy-



teen, on niillä kuitenkin työn sujumista ja elämänlaatua heikentävä vaikutus. (Työterveyslaitos 2014.)

### *Ravitsemus*

Hyvän ravitsemuksen saavuttaminen ja terveyden ylläpitäminen vaativat tasapainoista ravintoaineiden saantia. Myös energian saannin ja kulutuksen tulee olla oikeassa suhteessa toisiinsa nähden. Rasvan käytön ja natriumin saannin vähentämiseen sekä alkoholin kulutukseen tulee kiinnittää huomiota. Monipuolinen ruokavalio edistää sekä terveyttä että työkykyä. Työpaikkaruokailu auttaa säilyttämään säännöllisyyden syömisessä, mikä on tärkeää hyvinvoinnin, työtehon ja vireyden kannalta. (Rauramo 2012, 29–30.) Työpäivän aikana tulisi nauttia kevyttä, terveellistä ja oikeaoppisesti valmistettua ruokaa, mikä auttaa vireystason ja työkyvyn ylläpitämiseen. Liian raskaan aterian nauttiminen saattaa aiheuttaa väsymystä, jolloin työteho laskee ja onnettomuusriski kasvaa. Terveellinen ruokailu työpäivän aikana heijastuu myös vapaa-aikaan ja ohjaa muita ruokavalintoja. Ravitsemussuositusten mukaisesta ateriasta saadaan riittävästi energiaa ja tarvittavat hivenaineet sekä vitamiinit. (Työterveyslaitos 2014.)

### *Liikunta*

Liikunnan avulla voidaan tehokkaasti ennaltaehkäistä ja hoitaa työ- ja toimintakykyä uhkaavia tai heikentäviä sairauksia. Työntekijän tulisi huolehtia fyysisestä toimintakyvystään liikkumalla monipuolisesti sekä töissä että vapaa-aikana. Työmatkat voi taistaa joko polkupyörällä tai kävellen ja työpäivään voi sisällyttää esimerkiksi taukojumppaa. Istumista voi vähentää hankkimalla säädettävän työpöydän, jonka ääressä voi työskennellä myös seisten. Toimintakyvyn kohentamiseen tarvitaan arki- ja hyötyliikunnan lisäksi myös varsinaista liikuntaa. Monipuolisen liikunnan harrastaminen 2–5 kertaa viikossa 20–60 minuutin jaksoissa antaa työntekijälle lisävoimavaroja myös työssä jaksamiseen. Liikunnan tulisi sisältää erilaista harjoittelua, kuten kestävyysliikuntaa, lihaskunto- ja koordinaatioharjoittelua sekä venyttelyä, joka lisää lihasten joustavuutta ja nivelten liikkuvuutta. (Rauramo 2012, 27; Työterveyslaitos 2014.) Työntekijöiden säännöllisen liikkumisen avulla saavutettavia etuja ovat esimerkiksi vähentyneet sairauspoissaolot,

parantunut työkyky ja parempi työstressin hallinta. Se myös auttaa työntekijää rentoutumaan paremmin. Fyysisellä toimintakyvyllä, kuten myös psyykkisellä ja sosiaalisella toimintakyvyllä, on keskeinen vaikutus työntekijän työkykyyn. Hyvän kunnon ylläpitäminen on työntekijän omalla vastuulla ja omasta aktiivisuudesta riippuvainen, vaikka työpaikalta ja työterveyshuollolta on mahdollisuus saada tukea liikuntaan. (Työterveyslaitos 2014.)

Holopaisen, Lahden, Rahkosen, Lahelman ja Laaksosen (2012, 1155–1159) tutkimus selvitti liikunnan yhteyttä yli kolmen kuukauden pituisiin sairauspoissaoloihin yleensä sekä erikseen liittyen tuki- ja liikuntaelimestön sairauksiin ja mielenterveysongelmiin. Tutkimusjoukossa oli seurannan aikana vuosina 2000-2007 passiivisista liikunnan harrastajista 13 prosentilla ja hyvin aktiivisista kuntoilijoista 6 prosentilla vähintään yksi yli kolmen kuukauden mittainen sairauspoissaolo. Tutkimus osoitti liikunnallisesti passiivisten ja kohtuullisen rasittavaa liikuntaa harrastavien sairauspoissaolojen riskin olevan aktiivisia kuntoilijoita selvästi suuremman. Tutkimuksessa todettiin kaikkien taustamuuttujien vakioinnin jälkeen liikunnallisesti passiivisten vaarasuhteen olevan 1,54 aktiivisimpaan ryhmään verrattuna. (Holopainen, Lahti, Rahkonen, Lahelma & Laaksonen 2012, 1155–1159.)

### *Levon ja palautumisen merkitys*

Työn, vapaa-ajan ja unen suositeltu rytmi on kahdeksan tuntia kutakin. Unen tarve vaihtelee kuitenkin aikuisilla yleensä kuuden ja yhdeksän tunnin välillä. Työn raskitamat aivot rentoutuvat harrastusten parissa ja latautuvat unen aikana. Riittämätön uni aiheuttaa jatkuvaa väsymystä, keskittymisvaikeuksia, alakuloisuutta ja ärtyisyyttä sekä vaikeuttaa asioiden oppimista ja muistamista. Unettomuus lisää työtapaturmien riskiä merkittävästi. Rasituksen ja levon oikea rytmittäminen on ihmisen hyvinvoinnille tärkeää, sillä rasitus ilman taukoja kuluttaa liiallisesti sekä ihmisen hyvinvoinnille että psykologista perusjärjestelmää. Lepo ja palautuminen voivat häiriintyä esimerkiksi toimimattomien työaikajärjestelyjen tai työperäisen stressin vuoksi. Työntekijä on tehokas ja tarkkaavainen, kun hän on nukkunut hyvin ja on virkeä. Unen laatua saattavat kuitenkin heikentää esimerkiksi stressiä aiheuttavat ongelmat työ- tai yksityiselämässä. Levolla ei tarkoiteta ainoastaan nukkumista, vaan sen voidaan katsoa olevan myös henkinen prosessi. Palautumi-

seen tarvitaan vaihtelua myös sosiaalisessa elämässä. Suomalaisten sosiaalisiin verkostoihin käyttämä aika on kuitenkin vähentynyt, sillä ihmiset viettävät yhä enemmän aikaa kotona ja esimerkiksi television tai tietokoneen äärellä vietetty aika on lisääntynyt. (Rauramo 2012, 33–34; Työterveyslaitos 2014.)

Rahkonen, Lallukka, Kronholm, Vahtera, Lahelma ja Laaksonen (2012) tutkivat julkisella sektorilla työskentelevien keski-ikäisten työntekijöiden uniongelmia ja sairauspoissaoloja. Naisista 21 prosentilla ja miehistä 17 prosentilla ilmeni toistuvia uniongelmia. Toistuvien uniongelmien ja peräkkäisten sairauspoissaolojaksojen välillä havaittiin yhteys sekä naisten että miesten keskuudessa eri ikäluokissa. Myös satunnaisilla uniongelmillä havaittiin olevan lievää yhteyttä sairauspoissaoloihin. (Rahkonen, Lallukka, Kronholm, Vahtera, Lahelma & Laaksonen 2012.)

### *Tupakointi ja alkoholi*

Tupakointi on haitaksi terveydelle ja siksi tupakoitsijoita tulisi kannustaa lopettamaan tukemalla heidän lopettamispäätöstään. Tupakointia voidaan vähentää kieltämällä tupakointi työpaikalla, jolloin samalla suojellaan tupakoimattomia passiivisen tupakoinnin haitoilta. Tupakointi vaikuttaa heikentävästi työntekijöiden työssä jaksamiseen ja aiheuttaa myös työnantajalle ylimääräisiä kustannuksia. Tupakoinnin kieltämisestä työpaikalla on hyvä keskustella ja neuvotella yhdessä ja laatia yhteiset pelisäännöt, jotta päästäisiin kaikkia tyydyttävään ratkaisuun, eikä asiasta syntyisi turhaa erimielisyyttä. (Työterveyslaitos 2014.)

Alkoholinkäytöstä johtuvia fyysisiä, psyykkisiä, henkisiä ja sosiaalisia haittoja kutsutaan alkoholihaittoiksi. Mitä enemmän alkoholia käytetään, sitä suuremmaksi kasvaa alkoholihaittojen riski. Alkoholihaitat tulevat näkyviin käyttäjässä itsessään, hänen lähipiirissään ja työpaikalla. Haittojen heijastusvaikutukset ulottuvat myös koko yhteiskuntaan. Työyhteisössä tarvitaan tietoa alkoholin terveydelle ja työkyvylle aiheuttamista haitoista. (Työterveyslaitos 2014.)

Salonsalmi, Laaksonen, Lahelma ja Rahkonen (2012, 2128–2136) tutkivat keski-ikäisten kunnallisten työntekijöiden alkoholin juomatapojen ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen syiden välisiä suhteita. Tutkimuksen mukaan keskimääräis-

tä runsaammalla ja toistuvalla juomisella ei ollut yhteyttä tarkasteltaessa kaikkia työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymiseen johtaneita syitä, mutta ne lisäsivät mielenterveyden ongelmista johtuvien työkyvyttömyyseläkkeiden määrää. Periodi- ja ongelmajuomisen ja kaikkien työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen syiden välillä havaittiin yhteys. Ongelmajuominen yli kaksinkertaisti riskin joutua mielenterveyshäiriöistä johtuvalle työkyvyttömyyseläkkeelle. Raittiilla työntekijöillä todettiin lisääntynyt riski joutua työkyvyttömyyseläkkeelle mielenterveys- syistä tai tuki- ja liikuntaelimestön sairauksista johtuen. (Salonsalmi, Laaksonen, Lahelma & Rahkonen 2012, 2128–2136.)

### *Työkuormitus*

Sopiva työkuormitus edistää työntekijän terveyttä ja työkykyä. Työn ei tule olla tekijälleen liian raskasta, yksipuolista tai vaikeaa, mutta se ei saa myöskään olla liian kevyttä tai helppoa. Työnantajan tulee huolehtia siitä, että työntekijän fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen työkuormitus ovat sopivalla tasolla. Fyysiseen kuormitukseen vaikuttavia tekijöitä ovat esimerkiksi työasennot, työliikkeet ja fyysisen voiman käyttö. Psyykkisistä kuormitustekijöistä voidaan mainita muun muassa työmäärä ja työtahti sekä keskeytykset ja häiriöt. Sosiaalista kuormitusta aiheuttavat esimerkiksi yksintyöskentely, työyhteisön ristiriidat sekä epäasiallinen kohtelu ja häirintä. Työterveyshuollolla on tärkeä rooli työkuormituksen arvioinnin asiantuntijatahona. (Rauramo 2012, 43–67.)

### **4.3.2 Työhyvinvoinnin toinen porras – turvallisuus**

Työhyvinvoinnin toisella portaalla on kyse turvallisuudesta. Työnantaja takaa esimerkiksi turvalliset työolot ja työntekijä huolehtii puolestaan siitä, että käyttää turvallisia, ergonomisia ja sujuvia työtapoja sekä tarvittavia suojavarusteita. Turvalliset työolot syntyvät muun muassa siitä, että työpaikan siisteydestä, järjestyksestä, valaistuksesta ja ilmastoinnista huolehditaan. Työntekijöiden osaamisen varmistaminen ja perehdyttäminen työhön liittyvien vaarojen tunnistamiseen on tärkeä osa työturvallisuuden hallintaa. (Rauramo 2012, 69.)

Turvallisuus käsittää työntekijän oikeuden ja mahdollisuuden tulla terveenä töistä kotiin, ilman että hänen tarvitsee kärsiä työtapaturmista, työperäisistä sairauksista, kiusaamisesta, häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta. Turvallisuutta luovat myös takeet toimeentulosta ja työsuhteen pysyvyydestä. Turvallisen työyhteisön tunnusmerkkejä ovat tasa-arvo, oikeudenmukaisuus, hyvä tiedonkulku, mielekkäät työtehtävät sekä positiivinen ilmapiiri. Työpaikan turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevia asioita pyritään edistämään työsuojelutoiminnan avulla, jonka osapuolia ovat työnantaja ja hänen palveluksessaan olevat työntekijät. (Rauramo 2012, 70–102.)

Työturvallisuuslaki käyttää kiusaamisesta puhuttaessa sanoja häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu, määrittelemättä kuitenkaan sen tarkemmin, mitä noilla käsitteillä tarkoitetaan. Lain soveltamisoppaassa todetaan häirinnän olevan esimerkiksi sanoin, toimin tai asentein ilmenevää loukkaavaa käyttäytymistä, joka on jatkuvaa ja säännöllistä aiheuttaen siten haittaa tai vaaraa kohteen terveydelle. Epäasiallinen kohtelu voi ilmetä esimerkiksi henkilön työsuorituksen jatkuvana ja perusteetomana arvosteluna, mustamaalaamisena tai työyhteisöstä eristämisenä. Seksuaalinen häirintä on yksi häirinnän muodoista ja siihen puuttumisesta säädetään työturvallisuuslain lisäksi myös tasa-arvolaissa. (Työterveyslaitos 2014.)

Kiviniemi (2008, 3–15) selvitti Pohjois-Karjalan 42 kunnallisen päiväkodin työsuojelutarkastuksilla esille tulleita työturvallisuuden hallinnan puutteita. Keskeisimpiä työturvallisuuden hallinnan puutteita tai kehittämiskohteita olivat työn haitta- ja vaaratekijöiden selvittäminen ja arviointi, puuttuva tai vanhentunut työterveyshuollon työpaikkaselvitys, puuttuva asiakasväkivallan uhkaan ja sen hallintaan liittyvä menettelytapaohjeistus, käsin tehtävät nostot ja siirrot työssä ja haitallinen henkinen kuormittuminen. Päiväkoteihin tehtyjen työsuojelutarkastusten perusteella kolmannes tarkastuskohteista ei ollut tehnyt tai viimeiseen viiteen vuoteen päivittänyt työn vaarojen selvittämistä ja arviointia. Suurimassa osassa päiväkoteja oli työsuojelun toimintaohjelma, mutta sen viimeisin päivitys oli joissakin paikoissa tehty useita vuosia sitten. Suurimassa osassa päiväkoteja oltiin tietoisia oikeista nosto- ja siirtotekniikoista. Työvälineisiin (esimerkiksi tuolit ja työ-

tasot) ja oikeiden työasentojen käyttämiseen tulisi selvityksen mukaan kiinnittää enemmän huomiota. (Kiviniemi 2008, 3–15.)

Työ- ja elinkeinoministeriön Työolobarometrin (2012) ja Kunta10-tutkimuksen mukaan opetus- ja kasvatusalalla työskentelevien kokemukset työväkivallasta ovat lisääntyneet vuodesta 2008 lähtien. Opettajien ammattijärjestön työolobarometrin (2014) mukaan opetus- ja kasvatusalalla toimivista kyselyyn vastanneista oli viimeisen vuoden aikana joutunut oppilaiden tai opiskelijoiden taholta tulleen väkivallan kohteeksi 9,4 %, huoltajien taholta tulleen väkivallan kohteeksi 0,2 %, työtovereiden taholta tulleen väkivallan kohteeksi 0,2 %, esimiesten taholta tulleen väkivallan kohteeksi 0,2 % ja muulta taholta tulleen väkivallan kohteeksi 0,1 %. Väkivaltaa työssään oli kohdannut 26 % päiväkotien, 13 % perusopetuksen ja 3 % ammatillisen oppilaitoksen opettajista ja opetusalan esimiehistä. Väkivaltatilanteita oli varhaiskasvatuksen lastentarhanopettajista tai esiluokanopettajista kohdannut 32 % ja varhaiskasvatuksen erityislastentarhanopettajista 30 %. Opetus- ja kasvatusalan ammattiryhmistä erityisopettajista ja koulunkäyntiavustajista yli puolet oli kokenut työssään tavaroiden heittelyä ja rikkomista. Ruumiillisen väkivallan kohteeksi oli joutunut avustajista 42 % ja erityisopettajista 31 %. Henkistä väkivaltaa oli työssään kohdannut opetuslalla työskentelevistä noin 20 % ja lastenhoitoalalla työskentelevistä noin 10 %. (Fagerström, Länsikallio & Sipponen 2015, 8–10).

#### **4.3.3 Työhyvinvoinnin kolmas porras – yhteisöllisyys**

Työhyvinvoinnin kolmas porras on nimetty yhteisöllisyydeksi. Tällä portaalla tärkeitä ovat työpaikan yhteishenkeä tukevat toimet sekä tuloksesta ja henkilöstöstä huolehtiminen. Ihmissuhteet työssä vaikuttavat oleellisesti työmotivaatioon, työn tuloksellisuuteen sekä työhyvinvointiin. Hyvän ja toimivan työyhteisön syntymiseen vaaditaan keskinäistä luottamusta. Työpaikan ilmapiiri muodostuu organisaatioilmapiirin, esimiehen johtamistyylin ja työyhteisön jäsenten yhteisvaikutuksesta. Hyvää työilmapiiriä kuvastavat esimerkiksi hyvät esimies-alaisuhteet, hyvät käytöstavat, hyvä tiedonkulku, oikeudenmukaisuus, joustavuus sekä yhteiset arvot ja päämäärät. Työyhteisön toimivuuden kannalta on oleellista, että sen jäsenillä on

hyvät vuorovaikutustaidot ja että työyhteisössä pystytään hyväksymään myös erilaisuus. (Rauramo 2012, 103–122.)

Akselinin (2013, 7) mukaan varhaiskasvatuksen strategisen johtamisen päämääränä on panostaa symbolisiin tehtäviin, joiden tavoitteena on varhaiskasvatuksen yhteisöllisen identiteetin vahvistaminen. Johtaja rakentaa yhteisönsä yhteenkuuluvuutta tuomalla toimialueen vision kaikkien tietoisuuteen ja esiintymällä johtajana, jolla on vahva varhaiskasvatuksen asiantuntijuus. Varhaiskasvatuksen johtajan tulisi panostaa hyvien yhteistyösuhteiden ylläpitämiseen sekä päättäjien että keskeisten yhteistyökumppaneiden kanssa. Asiantuntijajohtajuus toteuttaa pedagogisen johtamisen tehtäviä jaetun johtajuuden periaatteen mukaan. (Akselin 2013, 7.)

Kaikilla työpaikoilla syntyy silloin tällöin erimielisyyksiä ja konflikteja ihmisten välille. Toimiva työyhteisö ottaa työn tekemiseen liittyvät erimielisyydet ja ihmisten välille syntyvät konfliktit vakavasti ja käsittelee ne rakentavasti. Kaikki työyhteisössä esiintyvät ristiriidat ja yhteen törmäykset eivät siis ole työpaikkakiusaamista. Kuitenkin yli 100 000 palkansaajaa tuntee joka päivä olevansa kiusaamisen kohteena työpaikassaan. Kiusatuksi joutuminen aiheuttaa kiusatulle vakavan sosiaalisen konfliktitilanteen, jonka seurauksena stressi lisääntyy ja hyvinvointi heikenee. Työpaikkakiusaaminen koskettaa koko työyhteisöä ja siihen pitää puuttua työpaikan joka tasolla. Tavoitteeksi pitää asettaa kiusaamisen nollatoleranssi, jolloin yksi organisaatiokulttuurin yhteisistä arvoista on se, että kiusaamista ei hyväksytä eikä suvaita. (Työterveyslaitos 2014.)

Kiusaamisen muodot ovat vaihtelevia, ne ulottuvat mitätöivistä eleistä ja ilmeistä aina sanallisiin uhkauksiin ja väkivallan uhkaan asti. Epäsuoraa kiusaamista on esimerkiksi perättömien tietojen levittäminen ja suoraa kiusaamista esimerkiksi huutaminen tai nimittely. Kohtuuttoman työmäärän vaatiminen, tiedonvälityksen ulkopuolelle jättäminen ja eriarvoinen kohtelu esimerkiksi koulutukseen pääsyssä, palkkioiden maksussa tai etuuksien antamisessa ovat esimerkkejä työhön liittyvistä epäasiallisen kohtelun muodoista. Esimerkkeinä henkilöön liittyvistä epäasiallisen kohtelun muodoista ovat muun muassa loukkaavien kommenttien esittäminen, sosiaalinen eristäminen, solvaaminen ja haukkuminen sekä uhkaava käyttäytyminen. (Työterveyslaitos 2014.)

Treadway, Shaughnessy, Breland, Renmin ja Reeves (2013) löysivät yhdysvaltalaista terveisyhtiötä koskeneessa tutkimuksessaan vahvan korrelaation kiusaamisen ja myönteisten arvioiden välillä. Tutkimuksessa todettiin monien työpaikkakiusaajien saavan myönteisiä arvioita esimiehiltään ja menestyvän hyvin urallaan. Kiusaajat menestyivät liehittelemällä esimiehiään ja saivat manipuloimalla muut ihmiset auttamaan heitä etenemään urallaan, vaikka he samanaikaisesti kiusasivat kollegoitaan. Tutkijat ehdottavat yrityksille kiusaamisen vähentämisen keinoksi hyvän käytöksen ottamista osaksi työntekijöiden arviointia. (Treadway, Shaughnessy, Breland, Renmin & Reeves 2013.)

Workplace Bullying Instituten tutkimuksessa kysyttiin kiusatuilta, miksi he arvioivat joutuneensa kiusaamisen kohteeksi. 20,8 % vastanneista uskoi joutuneensa kiusaamisen kohteeksi, koska kiusaaja koki heidän paremmat tekniset taitonsa uhaksi itselleen. 17,5 % koki kiusaamisen johtuneen kiusaajan persoonallisuudesta, taipumuksesta toisten loukkaamiseen. Yhteensä 27,7 % vastanneista koki joutuneensa kiusatuksi siksi, että he eivät olleet riittävän poliittisia pelureita tai he olivat liian suosittuja muiden työntekijöiden keskuudessa. 24,2 % koki kiusaamisen johtuneen siitä, että heitä pidettiin liian heikkoina, että kiusaaja sai ryhmän mukaansa kiusaamiseen tai että kiusaajat saivat toiminnallaan huomiota ylemmiltään. Yhteensä 9,7 % prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että kiusaamisesta palkittiin työpaikalla, kiusaaminen tapahtui ryhmässä ja ryöstäytyi hallinnasta tai että kiusaamisen aiheutti kiusattu itse omalla provokatiivisella toiminnallaan. (Workplace Bullying Institute 2012.)

#### **4.3.4 Työhyvinvoinnin neljäs porras – arvostus**

Työhyvinvoinnin neljännellä portaalla on kyseessä arvostus, joka sisältää esimerkiksi organisaation eettisesti kestävät arvot, oikeudenmukaisen palkkauksen sekä toiminnan arvioinnin ja kehittämisen. Terveellä ihmisellä esiintyy tarve tai halu korkeaan itsearvostukseen ja itsekunnioitukseen, toisaalta ihminen kaipaa myös toisten osoittamaa arvostusta. Työn arvostuksen kokemus lähtee ihmisestä itseltään, siitä miten hän itse suhtautuu työhönsä. Työ voi olla välttämätön paha, jota tehdään vain tulojen saamiseksi. Työ voidaan nähdä ammattina, jolloin työn tekijä saa tyydytystä voidessaan harjoittaa taitoja, joihin hänellä on koulutusta. Kun työ



on henkilölle kutsumus, se sisältää sisimmän itsensä toteuttamista. (Rauramo 2012, 123–125.)

Hyvää johtamistapaa osoittaa työtä koskevan palautteen antaminen ja palkitseminen sekä tunnustuksen jakaminen hyvästä työsuorituksesta. Hyvin toteutetun kehityskeskustelun avulla on mahdollisuus lisätä työntekijän arvostuksen tunnetta, arvioida sekä työntekijän että työyhteisön toimintaa ja auttaa työntekijää kehittymään ja etenemään työssään. (Rauramo 2012, 135–143.)

Työn imu -käsitteellä kuvataan työhön liittyvää innostumista ja iloa sekä työssäolon synnyttämää myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa. Kun työntekijä on työn imussa, hän on tarmokas ja työlleen omistautunut, eikä lannistu helposti vastoinkäymisistä. Työntekijä kokee työnsä merkitykselliseksi, haasteelliseksi sekä inspiroivaksi ja on siitä ylpeä. Suotuisat työolosuhteet ja mahdollisuus omien vahvuuksien käyttämiseen synnyttävät työn imua. Työn imua vahvistavat erään tutkimuksen mukaan haastavat ja monipuoliset työtehtävät, työhön vaikuttamisen mahdollisuudet, työyhteisön tarjoama tuki ja arvostus, kannustava johtaminen sekä työssä kehittymisen mahdollisuus. Työn imua vahvistavina tekijöinä toimivat lisäksi työntekijän yksilölliset voimavarat ja kotoa tulevat voimavarat sekä työntekijän palautumiskyky työn rasituksista. Työn imu -käsitteen teoreettinen tausta löytyy positiivisesta psykologiasta, jossa keskitytään tarkastelemaan myönteisiä ilmiöitä. Positiivinen psykologia tutkii sitä, mitkä tekijät johtavat siihen, että ihminen tuntee itsensä tyytyväiseksi ja onnelliseksi. Positiivinen psykologia kiinnittää huomiota erityisesti ihmisen ja organisaation vahvuuksiin, mahdollisuuksiin ja toimivuuteen. (Työterveyslaitos 2014.)

Väestöliiton tutkimus keväällä 2012 kartoitti varhaiskasvatushenkilöstön kokemuksia työstään ja työhön liittyviä tunteita. Varhaiskasvatuksen ammattilaiset arvostivat omaa työtään, mutta pitivät yleisesti työstä saamaansa palkkaa liian pieninä. Oikeudenmukainen palkkaus katsottiin tärkeäksi motivaatiolähteeksi. Vaikka lähes jokainen lapsi on jotenkin mukana julkisen varhaiskasvatuksen piirissä, se ei tule esille ammattilaisten palkkauksessa siten, että he kokisivat saavansa ansaitsemaansa arvostusta yhteiskunnassa. (Riihonen 2013, 89–91.)

Wallinin (2012, 5–6) tutkimuksessa sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työntekijöiden työhön sitoutumisen keskeisiä tekijöitä olivat hyvinvointityön arvot ja eettisyys, ammatillisuus ja asiakaslähtöisyys sekä työn ja työelämän laatuun liittyvät seikat. Työhyvinvoinnin kokemus ja perheen merkitys vaikuttivat työntekijän tulkintaan työhön sitoutumisesta. Työhön sitoutumiseen vaikuttivat myös hyvinvointialan rakenteet ja hyvinvointityön yhteiskunnallinen makrotaso. Kun yhteiskunnan, työelämän ja institutionalisoituneen hoivan tuottamat ehdot muuttuvat, myös työhön sitoutuminen muuttuu. Wallinin mukaan työhön sitoutumisen teoreettiset mallinnukset tarvitsevat uudistamista, jossa on riittävän kokonaisvaltaisesti huomioitu näkökulma työntekijän ja työn väliseen suhteeseen, sitoutumisen edellyttämään vastavuoroisuuteen ja luottamukseen, työntekijän muihin elämänosa-alueisiin sekä hyvinvointityölle tärkeään ammatillisuuteen ja asiakassuhteeseen. (Wallin 2012, 5–6.)

Vanhalan tutkimuksessa (2013, 3–17, 134–135) esimiestyö ja/tai osallistaminen nousivat tärkeimmiksi työhyvinvointia selittäviksi tekijöiksi tutkituilla toimialoilla (metalliteollisuus, vähittäiskauppa ja sairaalaorganisaatio). Työntekijät nostivat keskeisiksi työhyvinvoinnin tekijöiksi säännöllisen, ystävällisen ja työntekijän näkemykset huomioonottavan vuorovaikutuksen esimiehen kanssa. Esimiehen oikeudenmukaisuus ja työntekijöiden tasapuolinen kohtelu esimiehen taholta olivat niin ikään työhyvinvoinnin tärkeitä rakennuspuita. Osallistamisen koettiin toteutuvan sellaisessa työympäristössä, jossa työntekijän on mahdollista käyttää kykyjään ja vaikuttaa omaan työhönsä. Varhaiskasvatus ei ollut mukana tutkimuksessa. (Vanhala 2013, 3-17, 134–135.)

#### **4.3.5 Työhyvinvoinnin viides porras – osaaminen**

Työhyvinvoinnin viides porras on nimeltään osaaminen. Tällä portaalla työyhteisön osaamista sekä työympäristön ja työolojen viihtyisyyttä pyritään kehittämään. Työpaikan osaamista kehitettäessä huomio on kiinnitettävä tulevaisuuteen ja huolehdittava siitä, että työntekijöiden ammattitaito vastaa sekä työelämän nykyisiä että tulevaisuuden haasteita. Työntekijöillä tulee olla halukkuutta ja motivaatiota elinikäiseen oppimiseen ja heillä tulee olla myös oppimaan oppimisen taitoja, jolloin koulutuksen avulla pyritään nimenomaan tavoitteiden mukaiseen oppimiseen.

Esimiehet kantavat päävastuun henkilöstön osaamisen johtamisesta ja kehittämistä, mutta työntekijällä on itse vastuu omasta oppimisestaan. Osaamisella on vaikutusta myös työhyvinvoinnin kokemukseen. Sopivan haastava, oppimiskokemuksia, oivalluksia ja aikaansaamisen tunteita tarjoava työ edistää sekä motivaatiota että hyvinvointia ja kannustaa kehittymään edelleen. Osaamisen ja työhyvinvoinnin kehittämismenetelmistä voidaan mainita esimerkkeinä työnohjaus, mentoointi, sosiaaliset ohjelmistot ja portfolio. (Rauramo 2012, 145–154, 156–164.)

Loppelan (2004, 5–6) tutkimuksessa työyhteisön kehittämisen ja työkyvyn ylläpitämisen keskeisiä tekijöitä olivat mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön ja työpaikan asioihin sekä vastuun saaminen ja mahdollisuus uuden oppimiseen. Nämä tekijät koettiin myös työmotivaatiota ja työhyvinvointia lisääviksi seikoiksi. Yhteisöllisellä kehittämisellä oli tutkimuksen tulosten mukaan positiivinen vaikutus myös työntekijöiden henkilökohtaiseen työkykyyn. Tutkimus osoitti työyhteisön kehittämisen ja työkyvyn ylläpitämisen olevan vahvassa vuorovaikutuksessa keskenään ja niiden kehittäminen osana arkityötä on mahdollista systemaattisen toimintamallin avulla. (Loppela 2004, 5–6.)

Socom (Kaakkois-Suomen Osaamiskeskus) suoritti vuonna 2005 koulutuskartoituksen Etelä-Karjalan varhaiskasvatushenkilöstölle. Lastenhoitajan tehtävissä toimivista vastaajista 84 prosentilla oli lastenhoitajan tai päivähoitajan ammattitutkinto ja lähihoitajan ammattitutkinto oli 13 prosentilla. Lastentarhanopettajista 51 prosentilla oli 2-vuotinen lastentarhanopettajakoulutus ja 33 prosentilla oli 3-vuotinen lastentarhanopettajakoulutus. Kasvatustieteen kandidatin tutkinto oli 7 prosentilla lastentarhanopettajista. Perhepäivähoitajista 11 prosentilla oli perhepäivähoitajan ammattitutkinto, 13 prosenttia opiskeli perhepäivähoitajan ammattitutkintoa, 51 prosenttia oli suorittanut perhepäivähoitajan kurssin ja 9 prosenttia perhepäivähoitajista oli suorittanut jonkin muun sosiaali- ja terveystieteen koulutuksen. Perhepäivähoitajista 16 prosentilla ei ollut perhepäivähoitajan ammattitutkintoa, kurssia tai muuta sosiaali- ja terveystieteen koulutusta. Noin 20 prosenttia vastaajista opiskeli kyselyn suorittamisen ajankohtana. Työnohjausta koki tarvitsevana yli 50 prosenttia vastaajista, mutta tutkimushetkellä työnohjausta sai 14

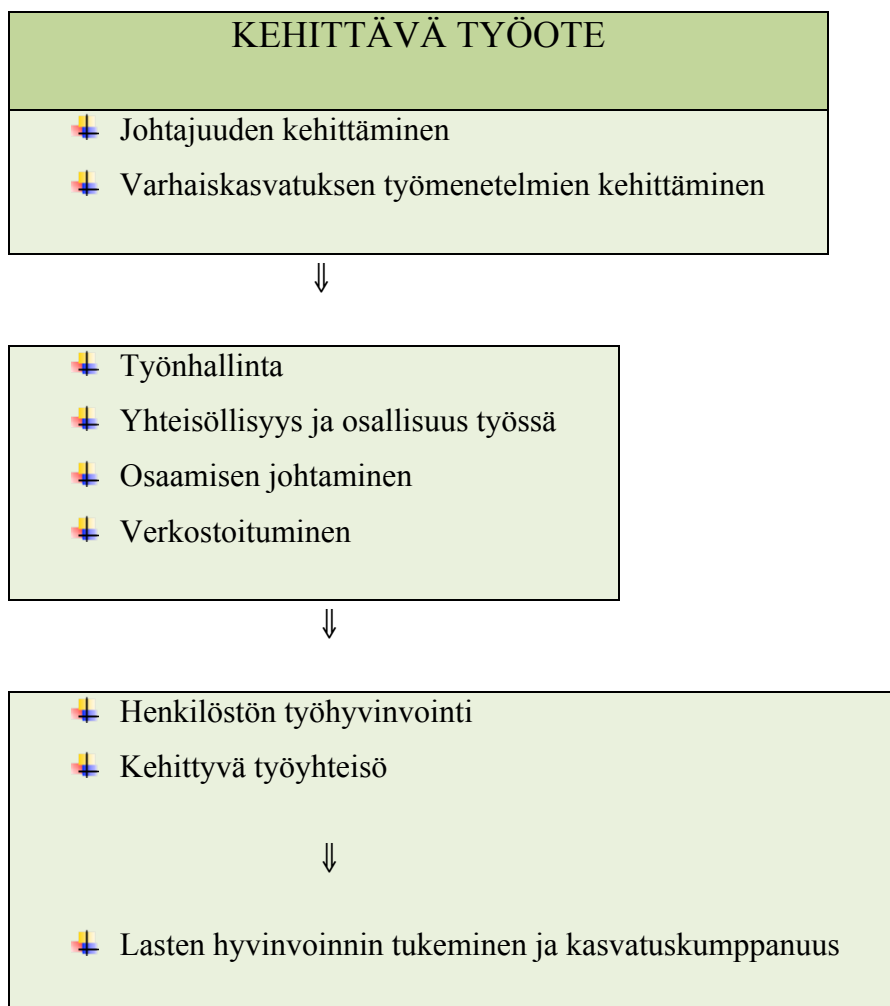
prosenttia vastaajista. (Auranen, Jauhiainen, Kirvesniemi & Savolainen 2006, 32–35.)

Hakasen (2009, 3) tutkimuksessa lähiesimiehen todettiin parhaiten edistävän alaisensa työhyvinvointia olemalla enemmän läsnä, jolloin hänellä on mahdollisuus ohjata työyhteisöä sekä ammatillisesti että henkisesti. Lähiesimiehen läsnäolon puutteen osoitettiin vaikuttavan muihin työhyvinvointia heikentäviin tekijöihin, kuten arvostuksen tunteen puuttumiseen, henkilökunnan rooliristiriitoihin, kiireeseen ja huonoon ilmapiiriin.

Seitsemän suomalaisen kunnan varhaiskasvatuksen piirissä toteutetun kehittämishankkeen tavoitteita olivat työyhteisön kaikkia jäseniä osallistavan kehittävän työotteen tuottaminen, työyhteisön myönteisen oppimisen edistäminen, yhteisen pedagogisen keskustelun ja yhteiseen päämäärään pyrkimisen lisääminen työn tavoitteiden mukaisesti kehittämistyön avulla. Hankkeen avulla pyrittiin myös lisäämään työn kehittämiseen ja työyhteisöön sitoutumista. Hankkeen tavoitteena oli edelleen henkilöstön ja johtajien työhyvinvoinnin lisääminen siten, että työn hallinnan tunnetta vahvistettiin parantamalla varhaispedagogiikan menetelmien hallintaa. Kehittämishankkeen tavoitteena oli lisätä koko kasvatusorganisaation kaikkien toimijoiden hyvinvointia kehittävän työotteen avulla (kuvio 2). Hankkeessa mitattiin varhaiskasvatuksen laatua, johtajuutta ja työhyvinvointia. Mittauksen toisessa osiossa mitattiin johtajuuden, erityisesti pedagogisen johtajuuden ja työhyvinvoinnin laatua. Suoritettujen arviointien pohjalta yksiköt laativat pedagogista johtajuutta, varhaiskasvatuksen laatua ja työhyvinvointia edistävän kehittämissuunnitelman, joka oli kohdennettu kontekstissa ilmenneisiin kehittämisen kohteisiin. Uusintamittauksissa todettiin pedagogisen johtajuuden saaman laatuarvion nousseen sekä summamuuttujana että erityisesti pedagogisen keskustelun käytäntöjen osalta. Myös varhaiskasvatuksen laadun voitiin havaita nousseen pedagogisen johtajuuden vahvistumisen myötä. (Hujala & Fonsén 2012, 6–24.)

Hujalan ja Fonsénin (2012, 19) tutkimuksessa kokonaisarvio johtajuudesta ja työhyvinvoinnista asteikolla 1–5 nousi alkumittauksen tuloksesta 3,94 loppumittauksen tulokseen 4,05. Työilmapiiri ja pedagoginen johtajuus edustivat vahvinta laatutasoa johtajuuden ja työhyvinvoinnin arvioinnissa. Työilmapiiri sai alkumittauk-

sessä lukeman 4,27 ja pedagoginen johtajuus lukeman 4,11. Loppumittauksessa työilmapiirin lukema oli 4,34 ja pedagogisen johtajuuden lukema 4,25. Tulosten mukaan kehittämishanke nosti varhaiskasvatussyksiköiden johtajuuden ja työhyvinvoinnin laatua. Loppumittausten arviointitulosten mukaan eniten kehittämistä oli johtajuuden jakamisessa ja alaistaidoissa (3,88). Työhyvinvoinnin tuen arviointitulos 3,91 ja tiedonkulun arviointitulos 3,93 olivat edelleen hieman matalia loppumittauksessa, vaikka ne olivat nousseet alkumittauksen lukemista (3,75 ja 3,86). (Hujala & Fonsén 2012, 19.)



**Kuvio 2.** Kehittävä työote Hujalaa ja Fonsénia (2012, 6) mukaellen.

Nuutisen, Heikkilä-Tammen, Mankan ja Bordin (2013, 4–5, 99–112) tutkimuksessa käsiteltiin sitä, millaisten johtamiskäytäntöjen avulla voidaan tukea eri-ikäisten työhyvinvointia ja työssä jatkamista. Tutkimustulokset osoittivat hyvien johtamiskokemusten kiinnittyvän erilaisiin esimiehen ja työntekijöiden välisiin vuorovaikutus- ja kohtaamistilanteisiin. Toimivan lähiesimiestyön tunnusmerkkejä olivat työntekijöiden tunteminen, arvostava vuorovaikutus sekä vastuun ottaminen lähiesimiestyöstä. Työntekijöiden puheessa painottuivat esimiehen läsnäolo eli työssä saatu tuki ja työn käytäntöjen tunteminen. (Nuutinen, Heikkilä-Tammi, Manka & Bordin 2013, 4–5, 99–112.)

Nuutisen ym. tutkimuksen mukaan eri-ikäisten työhyvinvointia edistäviä johtamiskäytäntöjä tulee kehittää, jotta työntekijät saisivat riittävästi voimavaroja työnsä haasteista ja vaatimuksista selviytymiseen. Alle 30-vuotiaiden ryhmä korosti tukea antavaa esimiestyötä, jossa he saivat työn tekemiseen enemmän resursseja, mikä nähtiin merkityksellisenä, koska heidän oma asiantuntemuksensa oli usein vähäisempää. Keski-ikäisten ryhmässä korostui lähiesimiestyössä yhteisen keskustelun ja työhön liittyvien vaikutusmahdollisuuksien merkitys. Erityisesti yli 40-vuotiailla oli nähtävissä yhteys sekä työn lopettamisaikomusten että ennenai-kaisten eläkeaikomusten ja työn voimavaroihin liittyvien tekijöiden välillä (kehitysmahdollisuudet työssä). Oman työn kehittämiseksi yli 40-vuotias työntekijä tarvitsee tutkijoiden mukaan mahdollisuuden vaikuttaa ja osallistua työtä koskeviin asioihin. Yli 50-vuotiaiden ryhmässä nousi tärkeäksi arvostava esimiestyö, jolloin tehty työ huomioidaan ja henkilöstölle osoitetaan arvostusta. Eri-ikäisten työntekijöiden johtamisessa on tärkeää kuunnella eri-ikäisten tarpeita ja toiveita sekä huomioida työntekijöiden kokemukset. Tämä edellyttää lähiesimieheltä läsnäoloa ja työyhteisön arjen tuntemusta. (Nuutinen, Heikkilä-Tammi, Manka & Bordin 2013, 4–5, 46–54.)

Perkon ja Kinnusen (2013, 26–78) tutkimuksessa hyvinvointia pitkäjänteisesti edistävä johtajuus oli ennen kaikkea oikeudenmukaista. Oikeudenmukainen johtaja myös käyttäytyy tutkittavien mukaan siten, ettei loukkaa työntekijöitä. Transformationaalinen ja autenttinen johtamistyyli ennustivat työntekijöiden hyvinvointia. Hyvinvoinnin kannalta keskeiseksi tekijäksi nousi myös se, että työntekijät

kokevat heillä olevan riittävästi vaikutusmahdollisuuksia omassa työssään ja että heillä on mahdollisuus osallistua työtään ja työympäristöään koskevaan päätöksentekoon. Hyvinvointia edistävillä johtajilla oli myös pyrkimys työyhteisössä ilmenevien konfliktien ratkaisemiseen siten, että eri osapuolten näkemykset tulevat huomioiduiksi. Tutkimuksessa merkittäviksi tekijöiksi hyvinvointia edistävän johtajuuden näkökulmasta nousivat työyksikön yhteiset, selkeät tavoitteet sekä ilmapiiri, joka tukee jokaisen osallistumista, toiminnan kehittämistä ja uusia, innovatiivisia ratkaisuja. (Perko & Kinnunen 2013, 26–78.)

Colmer, Waniganayake ja Field (2014, 103–113) tutkivat osana laajempaa tutkimusprojektia ammattimaisen opetuksen johtamista kahdessa australialaisessa varhaiskasvatusyksikössä. Tutkimuksen tulosten mukaan varhaiskasvatusyksikön johtajalla oli keskeinen rooli yksikön kasvatustyön johtajana. Tutkimustulokset osoittivat myös alaisten kanssa jaetun johtajuuden olevan tärkeää varhaiskasvattajien ammattimaisen opettamisen tukemisessa.

## 5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tässä luvussa kuvataan tutkimuksen tutkimusote, tutkimuksen kohderyhmä sekä tutkimuksen menetelmälliset valinnat ja empiirinen toteutus.

### 5.1 Tutkimusote

Tämä tutkimus oli lähtökohtaisesti kvantitatiivinen tutkimus. Tämä tutkimusote valittiin, koska haluttiin saada kokemusperäistä tietoa, joka on tilastollisesti käsiteltävässä muodossa. Kvantitatiivisen tutkimuksen tieteenfilosofisena lähtökohtana toimii positivismi. Positivismin mukaan tieteellisiä menetelmiä ovat välitön ja mahdollisimman objektiivinen ilmiöiden havainnointi ja mittaus erilaisia määrällisiä muuttujia käyttäen. (Jyväskylän yliopisto 2013; Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 16.) Aineisto kerättiin kyselylomakkeella, jonka pääosan muodostivat monivalintakysymykset, joilla mitattiin määrällisiä muuttujia. Kyselylomakkeen avoimilla kysymyksillä tuotettiin laadullista aineistoa. Sen avulla pyrittiin tutkittavien itse vapaasti tuottamissa vastauksissa esiintyvien teemojen ymmärtämiseen ja samankaltaisuuksien etsimiseen (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 68).

Tutkimusasetelma on tutkimusongelmien, -menetelmien ja -aineiston muodostama perusrakennelma. Kun puhutaan tutkimusasetelmasta, on kyse siitä, millä menetelmillä laadittuihin tutkimusongelmiin kerätään aineisto. Tutkimusasetelman tulisi jatkaa loogisesti teoreettista pohjatyötä. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Tutkimusasetelman kannalta keskeisiä asioita ovat keitä tutkitaan, todellinen ympäristö, missä tutkimus toteutuu ja ne menetelmät, joilla aineisto hankitaan sekä analysoidaan (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 83).

### 5.2 Tutkimuksen kohderyhmä

Tämä tutkimus oli kokonaistutkimus yhden pienehkön kaupungin varhaiskasvatustoimessa. Kaupungin varhaiskasvatus siirtyi elokuussa 2014 sivistystoimen osaksi oltuaan sitä ennen osana perusturvaa. Kaupungissa toimii viisi kunnallista päiväkotia, kolme ryhmäperhepäiväkotia ja 16 omassa kodissaan työskentelevää perhepäivähoitajaa. Esikoulutoimintaa on sekä päiväkodeissa että koulujen yhtey-



dessä. Aamu- ja iltapäivätoiminta järjestetään päiväkodeissa. Kyselylomake jaettiin kaikille kaupungin varhaiskasvatuksen piirissä työskenteleville. Organisaatiossa työskenteli pääasiassa lastentarhanopettajia, sosionomeja, lastenhoitajia, perhepäivähoitajia, ryhmäperhepäivähoitajia, aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjajia, avustajia sekä keittiöhenkilökuntaa. Virkaa toimittava sivistysjohtaja myönsi tutkimukselle luvan lokakuussa 2014. Kyselylomakkeet (N=66) jaettiin tutkittaville lokakuussa 2014. Määräaikaan mennessä vastauksia palautettiin 44. Muistutuskierros ei tuottanut uusia vastauksia, joten lopulliseksi vastausprosentiksi muodotui 66,7 %.

### **5.3 Tutkimusaineiston keruu**

Tässä tutkimuksessa käytettiin sekä kvantitatiivisen että kvalitatiivisen tutkimuksen menetelmiä. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa mitataan erilaisia muuttujia, käytetään tilastollisia menetelmiä aineiston analyysiin ja tarkastellaan muuttujien välisiä yhteyksiä. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa kattavan kirjallisuuskatsauksen suorittaminen on edellytyksenä luotettavan mittausvälineen laatimiselle. Laadittu mittausväline tulee esitellä ja tehdä siihen tarvittaessa muutoksia. Kerätty tutkimusaineisto tallennetaan ja analysoidaan tilastollisen ohjelman avulla. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 54–55.)

Tässä tutkimuksessa kyselylomake perustui Rauramon (2012) laatimaan Työhyvinvoinnin portaat -malliin. Kyselylomake valittiin aineiston keräämisen välineeksi, koska sen avulla haluttiin saada laajempi tutkimusaineisto kuin esimerkiksi haastattelututkimuksella (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 190). Aineisto kerättiin paperisella kyselylomakkeella, koska tutkitussa organisaatiossa henkilöstön keski-ikä on melko korkea, ja esimerkiksi e-lomakkeen käyttöön vaadittavaa tietoteknistä taitoa ei välttämättä löydy kaikilta. Kyselylomakkeesta laadittiin sekä suomen- että ruotsinkielinen versio. Ruotsinkielisen kyselylomakkeen käänsi tutkija itse ja sen tarkisti ruotsia äidinkielenään puhuva varhaiskasvatuksen asiantuntija. Kyselylomakkeen saatekirjeessä kerrottiin tutkittaville tutkimuksen tarkoituksesta ja annettiin mahdollisimman tarkat tiedot sen suorittamisesta. Saatekirjeessä kerrottiin vastaamisen vapaaehtoisuudesta, anonymiteetista sekä mahdollisuudesta saada tutkijalta lisätietoa tutkimuksesta. Neljä henkilöä esitesti kyselylomak-

keen kesäkuussa 2014. Esitestaajat totesivat kyselylomakkeen toimivaksi ja sen täyttämiseen kului heiltä aikaa 10–20 minuuttia. Suomenkielinen ja ruotsinkielinen kyselylomake saatekirjeineen on esitetty liitteessä 1.

Kyselylomakkeessa oli 46 kysymystä ja se sisälsi sekä suljettuja, sekamuotoisia että avoimia kysymyksiä. Kyselylomakkeen kysymykset 9 ja 44 vastasivat tutkimuskysymykseen numero 1, kysymykset 10–41 vastasivat tutkimuskysymykseen 2 ja kysymykset 42–43 ja 45–46 vastasivat tutkimuskysymykseen 3. Suljettuihin kysymyksiin vastausvaihtoehtoina annettiin Likert-asteikon mukaisia väittämiä seuraavalla asteikolla: 1=Täysin eri mieltä, 2=Jokseenkin eri mieltä, 3=Ei samaa eikä eri mieltä, 4=Jokseenkin samaa mieltä ja 5=Täysin samaa mieltä. Sekamuotoisissa kysymyksissä annettiin suljettuja vastausvaihtoehtoja, mutta vastaajalla oli myös mahdollisuus vastata omin sanoin vaihtoehdossa ”Joku muu, mikä?”. Avoimien kysymysten avulla annettiin tutkittaville mahdollisuus omin sanoin kertoa siitä, miten he itse voivat edistää työhyvinvointiaan ja miten työnantaja heidän mielestään voisi edistää työhyvinvointia.

Aineisto kerättiin siten, että joko tutkija itse tai päivähoitoyksiköiden esimiehet jakoivat kohdeorganisaation varhaiskasvatushenkilöstölle kyselylomakkeen. Täytetyt lomakkeet palautettiin tutkijalle postitse kuudessa, jonka postimaksu oli valmiiksi maksettu. Vastausaikaa oli kolme viikkoa.

## 5.4 Tutkimusaineiston analysointi

### *Kvantitatiivisen aineiston analysointi*

Kyselylomakkeen sisältämien monivalintakysymysten vastausten analysointiin käytettiin SPSS-tilasto-ohjelmistoa (Statistical Package for the Social Sciences, version 22), joka on yleisesti käytettävä ohjelma analysoitaessa esimerkiksi hoitotieteellistä aineistoa (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 128). Tilastollista menetelmää käyttämällä on mahdollista helpottaa tutkimuksessa kerättyjen tietojen tulkitsemista, kun menetelmän avulla pystyy sekä tiivistämään tietoa että tekemään ilmiötä koskevia päätelmiä ja malleja (Nummenmaa 2009, 21). Tutkimusaineisto tallennettiin SPSS-ohjelmistoon aineiston analysointia varten.

Aineisto kuvailtiin prosentti- ja frekvenssijakaumin (liite 2). Summamuuttujat muodostettiin siten, että laskettiin yhteen useiden erillisten samaa ilmiötä mittaavien muuttujien arvot ja niistä laskettiin keskiarvot. ”Terveiden edellytykset” -summamuuttuja muodostettiin terveyden edellytyksiä selvittäneistä väittämistä 10–14 (Cronbach  $\alpha=0,610$ ). Summamuuttujasta jätettiin pois työterveyshuollon palveluita koskenut väittämä, jolloin summamuuttujan reliabiliteetti parani. ”Huolehdi kunnostani liikkumalla säännöllisesti” -väittämän poisjättäminen olisi lisännyt summamuuttujan luotettavuutta, mutta se otettiin mukaan, koska sen katsottiin liittyvän oleellisesti ihmisen terveyden edellytyksiin. ”Turvallisuus”-summamuuttuja muodostettiin turvallisuuden kokemusta selvittäneistä väittämistä 16–21 (Cronbach  $\alpha=0,744$ ). ”Yhteisöllisyys”-summamuuttuja muodostettiin yhteisöllisyyden kokemusta selvittäneistä väittämistä 22–27 (Cronbach  $\alpha=0,934$ ). ”Arvostus”-summamuuttuja muodostettiin arvostuksen kokemusta selvittäneistä väittämistä 28–35 (Cronbach  $\alpha=0,793$ ). ”Osaaminen”-summamuuttuja muodostettiin osaamisen kokemusta selvittäneistä väittämistä 36, 37, 39 ja 40 (Cronbach  $\alpha=0,734$ ). Väittämät 38 ja 41, jotka liittyivät vastaajan halukkuuteen kehittää osaamistaan ja esimiehen toimintaan, jätettiin pois, jolloin summamuuttujan reliabiliteetti lisääntyi. Summamuuttujien Cronbachin alfa-arvot esitetään taulukossa 2.

**Taulukko 2.** Cronbachin alfa-arvot summamuuttujille.

Summamuuttuja	Cronbachin alfa	Väittämien lukumäärä
<b>Terveiden edellytykset</b>	0,610	5
<b>Turvallisuus</b>	0,744	6
<b>Yhteisöllisyys</b>	0,934	6
<b>Arvostus</b>	0,793	8
<b>Osaaminen</b>	0,734	4

Tutkimusaineistosta laskettiin keskiarvoja ( $\bar{x}$ ) ja prosenttiosuuksia sekä tarkasteltiin muuttujien välisiä yhteyksiä Pearsonin korrelaation avulla. Tekstissä korrelaatiokerroin merkitään kirjaimella  $r$  ( $r=x,xx$ ) ja  $p$ -arvo kirjaimella  $p$  ( $p=x,xxx$ ). Korrelaatio voi saada arvot  $-1$ – $+1$ . Mitä lähempänä  $+1$  arvoa korrelaatio on, sitä vahvempi on muuttujien välinen positiivinen lineaarinen riippuvuus. Toisen muuttujan arvon kasvaessa toisenkin muuttujan arvo kasvaa. Korrelaatiota voidaan pitää vahvana, kun  $r$  on suurempi tai yhtä suuri kuin  $0,8$ . Korrelaatio on heikko silloin, kun  $r$  on pienempi kuin  $0,3$ .  $P$ -arvon ollessa alle  $0,05$ , voidaan korrelaatiota pitää tilastollisesti merkitseväenä  $5\%$  merkitsevyystasolla. (Taanila 2013, 19; Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 138.)

Keskiarvot laskettiin sekä alkuperäisille muuttujille että summamuuttujille. Summamuuttujia muodostettaessa kahdesta summamuuttujasta jätettiin tietyt alkupe- räismuuttujat summamuuttujan ulkopuolelle. Kuitenkin alkuperäismuuttujien keskiarvoja esittäessä myös näiden summamuuttujista poistettujen alkuperäismuuttujien keskiarvot on laskettu ja raportoitu, koska ne jätettiin ainoastaan pois summamuuttujista sen vuoksi, että tietoa saataisiin tiivistettyä luotettavasti summamuuttujiin.

Taustamuuttujien ja summamuuttujien välisiä yhteyksiä tutkittiin Mann-Whitneyn  $U$ -testillä, koska aineisto ei noudattanut normaalijakaumaa. Mann-Whitneyn  $U$ -testin avulla tutkitaan kahden ryhmän mediaaneja eli testataan painopisteissä olevia eroja. Jos  $p$ -arvo oli alle  $0,05$ , katsottiin tulos tilastollisesti merkitseväksi. Kruskal-Wallis -testiä käytettiin silloin, kun selittävä muuttuja oli useampiluokkainen kuin kaksiluokkainen. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 145–147.)

Summamuuttujien reliabiliteettia testattiin laskemalla niille Cronbachin alfa-kertoimet, jotka on esitetty taulukossa 2. Cronbachin alfa-kertoimen laskenta perustuu muuttujien välisiin keskimääräisiin korrelaatioihin ja väittämien lukumäärään. Mitä suuremmaksi alfan arvo muodostuu, sitä yhtenäisemmäksi mittaria voidaan sanoa. Uuden mittarin kertoimen tulisi olla vähintään  $0,70$  ja jo testatun mittarin  $0,80$ – $0,90$ . (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 149.) Tutkimusraportissa

tutkimustuloksia havainnollistettiin Excel-ohjelman avulla luoduilla kuvioilla ja Word-ohjelman avulla luoduilla taulukoilla.

### *Kvalitatiivisen aineiston analysointi*

Laadullisen aineiston analyysin tarkoituksena on aineiston selkeyttäminen ja sen avulla uuden tiedon tuottaminen tutkittavasta asiasta. Sisällön analyysin avulla on tarkoitus tuottaa tiivis ja yleinen kuvaus tutkittavasta ilmiöstä. Analyysin lopputuloksena syntyy esimerkiksi kategorioita tai käsitteitä, jotka kuvaavat tutkittavaa ilmiötä. Induktiivinen sisällönanalyysi suoritetaan aineistolähtöisesti, jolloin pääpaino on aineistossa ja analyysi etenee yksittäisistä havainnoista yleisempiin väitteisiin. (Kyngäs & Vanhanen 1999, 4–5; Eskola & Suoranta 1998, 13, 138.)

Avoimiin kysymyksiin 45 ja 46 sekä kysymyksen 43 kohtaan ”Joku muu, mikä? annetut vastaukset analysoitiin induktiivisen sisällönanalyysimenetelmän avulla. Induktiivisessa sisällönanalyysissä tutkimuskysymykset ohjaavat prosessia ja tutkija itse päättää siitä, mitkä asiat voidaan yhdistää samaan kategoriaan (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 167). Analyysiyksiköksi valittiin lausuma. Tutkittavien kirjoittamat vastaukset luettiin ensin huolellisesti useaan kertaan läpi ja ne kirjoitettiin sanasta sanaan puhtaaksi Word-dokumentiksi. Kysymyksen 45 puhtaaksi kirjoitetuista vastauksista syntyi 4 liuskaa tekstiä, fonttina Times New Roman 12 ja riviväli 1,5. Kysymyksen 46 puhtaaksi kirjoitetuista vastauksista syntyi 3 liuskaa tekstiä, fonttina Times New Roman 12 ja riviväli 1,5. Kysymyksen 43 puhtaaksi kirjoitetuista vastauksista syntyi 0,5 liuskaa tekstiä, fonttina Times New Roman 12 ja riviväli 1,5. Tämän jälkeen alkuperäiset ilmaukset siirrettiin tutkijan laatimaan taulukkoon alkuperäiset ilmaukset -otsikon alle. Seuraavaksi siirryttiin aineiston pelkistämisvaiheeseen, jossa koodattiin tutkimuksen kannalta merkitykselliset ilmaukset. Tässä vaiheessa pysyttiin aineiston ilmauksissa tekemättä niistä minkäänlaisia tulkintoja. Koodatuista ilmauksista laadittiin ”pesu-lista”, johon kaikki pelkistetyt ilmaukset koottiin yhteen siinä järjestyksessä kuin ne esiintyivät aineistossa. Seuraavassa vaiheessa ryhmiteltiin koodatut ilmaukset samankaltaisuuden mukaan ja yhdistettiin ne alaluokiksi, jotka nimettiin luokan sisältöä kuvaavalla nimellä. Alaluokista muodostettiin yläluokkia. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 165–172.) Kaikissa tapauksissa aineisto ei riittänyt

tuottamaan sekä yläluokkia että niille alaluokkia. Näissä tapauksissa muodostettiin vain yläluokkia. Esimerkki aineiston analyysistä on esitetty taulukossa 3.

**Taulukko 3.** Esimerkki sisällönanalyysiprosessista.

Ryhmitellyt pelkistetyt ilmaukset	Alaluokka	Yläluokka
Ei liika suuri ryhmä ↘ Sallitut ryhmät ↘ Lapsiryhmien koot lakisääteisinä → Små barngrupper ↗ Gruppstorlekar ↗  Asianmukaiset toimintatilat ja välineet → Ett nytt modernt dagis ↗ Utrymmena är oändamålsenliga ↗ Dagisgården regler ↗	Ryhmäkoko       Toimitilat ja välineet	        Työn organisointi

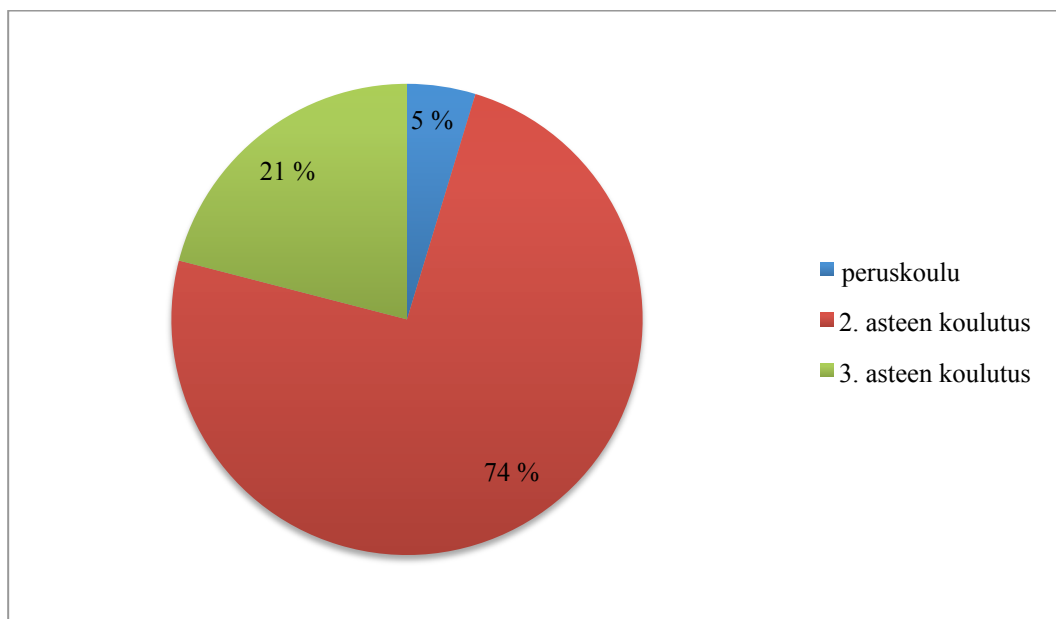
## 6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tässä luvussa esitetään tutkimuksen tulokset. Tulosten raportoinnin viitekehyksenä on Rauramon (2012) Työhyvinvoinnin portaat -malli. Aineisto kuvaillaan frekvensseinä, prosentteina ja keskiarvoina. Vastaajien lukumäärät kuhunkin alkupeiräiseen väittämään on esitetty liitteessä 2. Kysymyksessä 44 tiedusteltiin, onko vastaaja ollut viimeisen vuoden aikana sairauslomalla uupumuksen vuoksi. Tähän kysymykseen saatua tulosta ei kuitenkaan raportoida, sillä yksittäiset henkilöt saattaisivat olla tunnistettavissa tuloksista.

Avoimien kysymysten tuottama aineisto kuvaillaan muodostettujen luokitusten avulla.

### 6.1 Kyselyyn vastanneiden taustatiedot

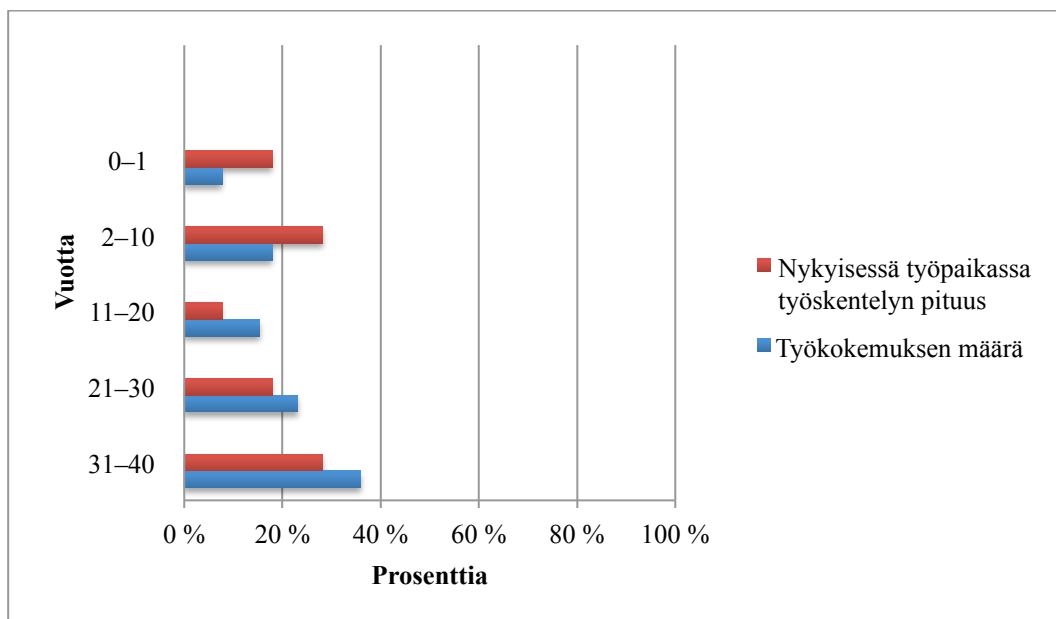
Kyselyyn vastasi 44 henkilöä, jolloin koko aineiston vastausprosentti oli 66,7 %. Ruotsinkielisen henkilöstön vastausprosentti oli korkeampi (77,8 %) kuin suomenkielisen henkilöstön (53,3 %). Vastaajien iät vaihtelivat 20 ja 65 vuoden välillä, keski-ikä ollessa 52,4 vuotta (n=39). 64,3 % vastanneista puhui äidinkielenään ruotsia, suomenkielisten osuus oli 35,7 % (n=42). Vastanneista suurimmalla osalla (74 %) oli toisen asteen koulutus ja hieman yli viidesosalla (21 %) oli kolmannen asteen koulutus (n=42) (kuvio 3). Suurin osa vastanneista työskenteli päiväkodissa (44 %), 30 % työskenteli perhepäivähoidossa tai ryhmäperhepäivähoidossa ja 26 % työskenteli esiopetuksessa, aamu- ja iltapäivätoiminnassa tai muussa toiminnassa (n=43). Vakinaisessa työsuhteessa oli vastanneista 28, määräaikaista työsuhteita oli 8 (n=36).



**Kuvio 3.** Vastaajien koulutusaste (%) (n=42).

Vastanneilla oli työkokemusta varhaiskasvatuksen piirissä keskimäärin noin 22 vuotta. Vaihteluväliä ei raportoida, jotta ääripäiden yksittäisiä henkilöitä ei voida tunnistaa. 59 % henkilöstöstä oli työskennellyt varhaiskasvatuksen piirissä pidempään kuin 20 vuotta. Alle vuoden mittainen työkokemus oli pienellä osalla vastaajista (7,7 %) (n=39). Noin puolet vastaajista (46,1 %) oli työskennellyt samassa työpaikassa kauemmin kuin 20 vuotta. Lähes kolmasosa vastaajista (28,2 %) oli työskennellyt nykyisessä työpaikassaan 2–10 vuotta. Nykyisessä työpaikassa alle vuoden työskennelleitä oli lähes viidesosa (18,0 %) (n=39) (kuvio 4).





**Kuvio 4.** Vastaajien työkokemuksen määrä ja nykyisessä työpaikassa työskentelyn pituus (%) (n=39).

## 6.2 Varhaiskasvatushenkilöstön kokemukset työhyvinvoinnistaan

Vastaajien arvioidessa työhyvinvointiaan asteikolla 1–10 keskiarvo oli 8,5 (n=35). Työhyvinvoinnista annetut arviot vaihtelivat välillä 2–10. Vastaajat olivat arvioineet työhyvinvointinsa useimmiten tasolle 9 (42,9 %) tai 8 (28,6 %). Vastanneista työhyvinvointinsa arvioivat parhaimmaksi 36–50-vuotiaat ja 51–65-vuotiaat. Molemmissa ikäryhmissä vastausten keskiarvo oli 8,7. Alhaisin keskiarvo työhyvinvoinnille saatiin ikäryhmässä 20–35-vuotiaat, joiden vastausten keskiarvo oli 8,0. Ryhmien välillä ei kuitenkaan ollut tilastollisesti merkitseviä eroja.

Mann-Whitney U- ja Kruskal-Wallis -testiä käytettiin omasta työhyvinvoinnista annetun arvion ja taustamuuttujien väliseen tarkasteluun. Tilastollisesti merkitseviä eroja ei havaittu ruotsinkielisen ja suomenkielisen henkilöstön omasta työhyvinvoinnistaan antaman arvion välillä, vakinaisessa tai määräaikaaisessa työsuhhteessa olevien välillä, kuten ei myöskään eri koulutustasojen välillä. Kruskal-

Wallis testi osoitti, että tilastollisesti merkitseviä eroja ei esiintynyt eri työyksiköissä työskentelevien tai eri ikäryhmiin kuuluvien omasta työhyvinvoinnistaan antamien arviointien välillä. Myöskään työkokemuksen määrä tai nykyisessä työpaikassa työskentelyn pituus ei aiheuttanut tilastollisesti merkitsevää vaihtelua työhyvinvoinnista annettuun arvioon.

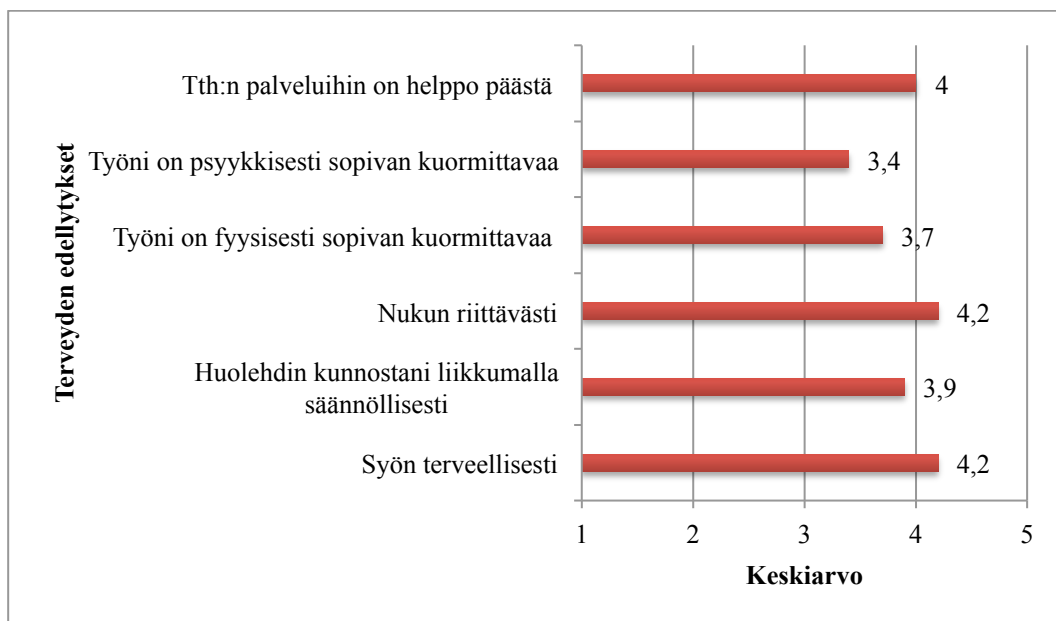
### **6.3 Työhyvinvointia edistävien tekijöiden toteutuminen varhaiskasvatushenkilöstön keskuudessa**

#### *Terveiden edellytykset*

Kyselylomakkeen terveyden edellytyksiin liittyvät kysymykset käsittelivät työntekijän elämäntapoja, työn fyysistä ja psyykkistä kuormittavuutta sekä työterveyshuollon palvelujen saatavuutta (liite 2). Terveiden edellytykset summamuuttujan keskiarvo oli 3,9.

Alkuperäismuuttujien keskiarvot terveyden edellytyksiin liittyviin väittämiin esitetään kuviossa 5. Vastanneista suurin osa (88,6 %) katsoi syövänsä terveellisesti ja valtaosa (68,2 %) myös koki huolehtivansa kunnostaan liikkumalla säännöllisesti. Pieni osa vastaajista katsoi syövänsä epäterveellisesti (4,5 %) ja liikkuvansa liian vähän (4,5 %). Suurin osa vastaajista (86,4 %) koki nukkuvansa riittävästi, kun taas 4,5 % vastanneista katsoi yöunensa jääneen liian vähäiseksi (liite 2).

Vastaajat kokivat työn psyykkisen kuormittavuuden hieman suuremmaksi kuin työn fyysisen kuormittavuuden. Työtään sopivasti fyysisesti kuormittavana piti 66,0 % vastaajista ja pieni osa vastaajista (4,7 %) piti työn fyysistä kuormitusta liian suurena. Työntekijöistä yli puolet (55,8 %) katsoi työn psyykkisen kuormituksen sopivaksi, kun taas työtään psyykkisesti liian kuormittavana piti 4,7 % vastaajista. Työterveyshuollon palveluihin pääsy koettiin vastaajien keskuudessa pääosin helpoksi (63,6 %). Hankalaksi työterveyshuollon palveluihin pääsyn koki pieni osa vastaajista (4,5 %) (liite 2).



**Kuvio 5.** Vastaajien keskimääräiset kokemukset terveyden edellytysten toteutumisesta (n=43–44).

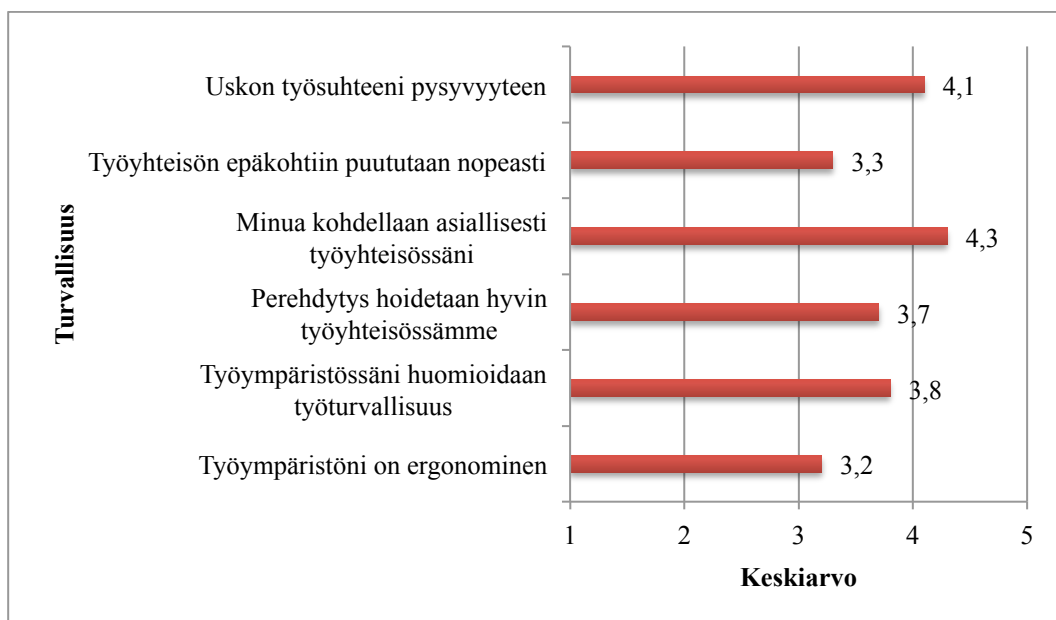
#### *Turvallisuuden kokemus*

Kyselylomakkeen turvallisuuteen liittyvät kysymykset käsittelivät ergonomiaa, työturvallisuutta, perehdytystä, työntekijän osakseen saamaa kohtelua, työyhteisön epäkohtiin puuttumista sekä uskoa työsuhteen pysyvyyteen (liite 2). Turvallisuus-summamuuttujan keskiarvo oli 3,7.

Alkuperäismuuttujien keskiarvot turvallisuuteen liittyviin väittämiin esitetään kuviossa 6. Turvallisuuteen liittyvistä väittämistä korkeimman keskiarvon sai väittämä ”Minua kohdellaan asiallisesti työyhteisössäni” ja alhaisimman keskiarvon sai väittämä ”Työympäristöni on ergonominen”.

40,9 % työntekijöistä oli sitä mieltä, että heidän työympäristönsä oli ergonominen, kun taas neljäsosa (25,0 %) vastaajista koki puutteita työympäristönsä ergonomiassa. Vastaajien enemmistön (68,2 %) mielestä heidän työyhteisössään huomioidaan työturvallisuus. Lähes kymmenesosa (9,1 %) oli sitä mieltä, että työturval-

lisuudessa oli parantamisen varaa. Valtaosa vastaajista (63,4 %) katsoi, että perehdytys hoidettiin hyvin heidän työyhteisössään. Pieni osa vastaajista (7,3 %) katsoi, että perehdytyksessä oli puutteita. Suurin osa vastaajista (88,7 %) koki tulleensa asiallisesti kohdelluksi työyhteisössään ja epäasiallista kohtelua koki kohdanneensa 2,3 % vastaajista. Lähes puolet vastaajista (46,5 %) oli sitä mieltä, että työyhteisön epäkohtiin puututaan nopeasti, mutta lähes kolmasosan mielestä (27,9 %) epäkohtiin pitäisi puuttua nykyistä nopeammin. Vastaajien enemmistö (72,8 %) oli luottavaisia työsuhteensa pysyvyyden suhteen, mutta työsuhteensa epävarmaksi koki 2,3 % vastaajista (liite 2).



**Kuvio 6.** Vastaajien keskimääräiset kokemukset turvallisuuden edellytysten toteutumisesta (n=41–44).

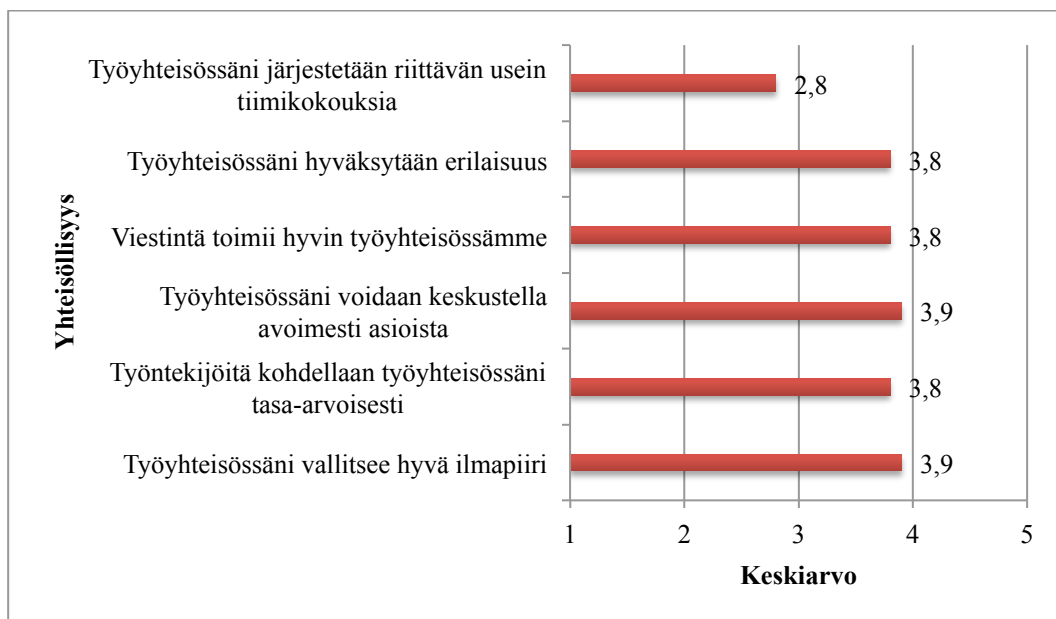
### *Yhteisöllisyyden kokemus*

Kyselylomakkeen yhteisöllisyyden kokemusta kartoittavat kysymykset käsittelivät työilmapiiriä, työntekijöiden tasa-arvoista kohtelua, työyhteisön keskustelukulttuuria, viestintää, erilaisuuden hyväksymistä sekä työyhteisössä järjestettäviä

kokouksia (liite 2). Yhteisöllisyys-summamuuttujan keskiarvo oli 3,7.

Alkuperäismuuttujien keskiarvot yhteisöllisyyden kokemukseen liittyvistä väittämistä esitetään kuviossa 7. Korkeimman keskiarvon sai väittämä ”Työyhteisösäni vallitsee hyvä työilmapiiri”. Suurin osa vastaajista (70,5 %) oli sitä mieltä, että heidän työyhteisössään vallitsi hyvä työilmapiiri, mutta lähes kymmenesosa (9,1 %) koki kuitenkin työilmapiirin huonoksi. Vastaajista suurin osa (68,2 %) koki työntekijöitä kohdeltavan työyhteisössään tasa-arvoisesti, mutta 6,8 %:n mielestä työntekijöiden tasa-arvoinen kohtelu toteutuu heidän työyhteisössään huonosti. Työntekijät suurelta osin kokivat, että heidän työyhteisössään voidaan keskustella asioista avoimesti (68,2 %), mutta oli myös niitä vastaajia (6,8 %), joiden mielestä avoin keskustelukulttuuri toteutuu heidän työyhteisössään huonosti (liite 2).

Valtaosa työntekijöistä (65,9 %) koki työyhteisöviestinnän toimivaksi, mutta työyhteisöviestinnästä löysi parannettavaa 13,6 % vastaajista. Työntekijöistä suurin osa oli sillä kannalla, että heidän työyhteisössään hyväksytään erilaisuus (65,9%). Pieni osa vastaajista (4,6 %) oli sitä mieltä, että erilaisuutta siedettiin huonosti. Väittämä ”Työyhteisössäni järjestetään riittävän usein tiimikokouksia” sai vastauksista matalimman keskiarvon 2,8. 36,4 % työntekijöistä oli sitä mieltä, että heidän työyhteisössään ei järjestetty riittävän usein tiimikokouksia. Noin kolmasosan (27,3 %) mielestä tiimikokouksia järjestettiin riittävän tiheästi (liite 2).



**Kuvio 7.** Vastaajien keskimääräiset kokemukset yhteisöllisyyden edellytysten toteutumisesta (n=44).

#### *Arvostuksen kokemus*

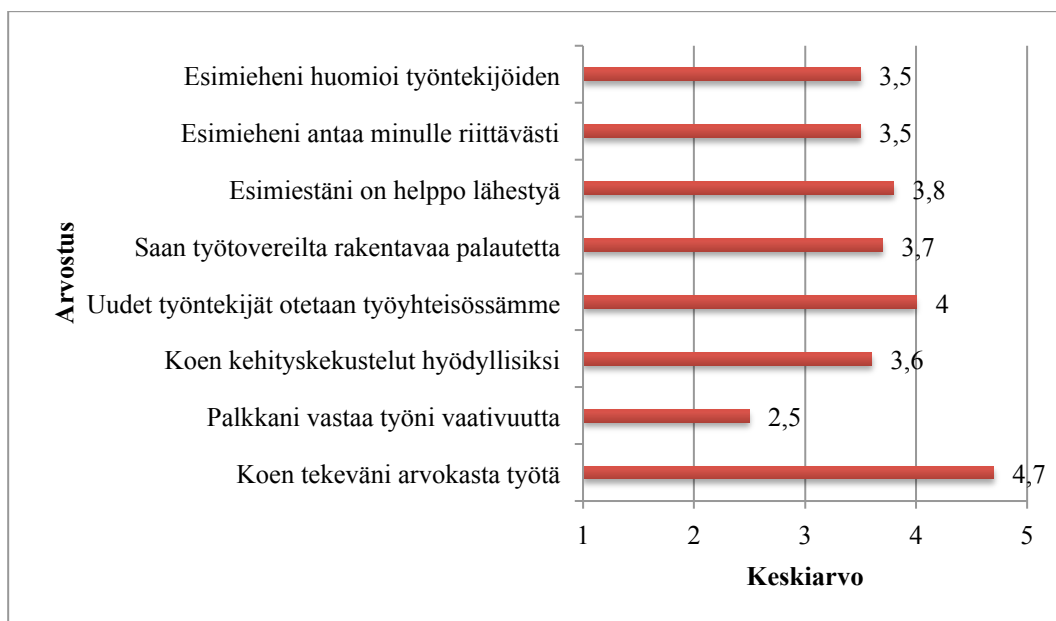
Kyselylomakkeen arvostuksen kokemusta kartoittavat kysymykset käsittelivät työn arvostusta, työn vaativuuden ja palkkauksen vastaavuutta, kehityskeskustelujen hyödyllisyyttä, suhtautumista uusiin työntekijöihin, palautteen saamista ja esimiehen toimintaa (liite 2). Arvostus-summamuuttujan keskiarvo oli 3,7.

Alkuperäismuuttujien keskiarvot arvostuksen kokemukseen liittyvistä väittämistä esitetään kuviossa 8. Korkeimman keskiarvon sai väittämä ”Koen tekeväni arvokasta työtä” ja matalimman keskiarvon väittämä ”Palkkani vastaa työni vaativuutta”. Vastanneista 77,3 % koki tekevänsä arvokasta työtä, mutta yli puolen (54,5 %) mielestä työstä maksettava palkka ei vastannut työn vaativuutta. Pieni osa vastaajista (4,5 % ) piti palkkausta riittävänä (liite 2).

55,8 % vastaajista piti kehityskeskusteluja hyödyllisinä, kun taas 11,6 % piti niitä hyödyttöminä. Yli kolme neljäsosaa (76,2 %) vastanneista koki, että uudet

työntekijät otetaan hyvin vastaan työyhteisössä. Uusien työntekijöiden parempaan vastaanottamiseen pitäisi panostaa 4,8 %:n mielestä entistä enemmän. Työntekijät kokivat enimmäkseen (65,9 %) saavansa rakentavaa palautetta työstään työtovereiltaan, mutta vastaajissa oli myös niitä (9,1 %), joiden mielestä rakentavaa palautetta ei saada työtovereilta riittävästi (liite 2).

Esimiehensä helposti lähestyttäväksi koki 59,1 % vastaajista, mutta esimiestään vaikeasti lähestyttävänä piti 11,3 %. 51,2 % työntekijöistä katsoi esimiehen antavan heille riittävästi myönteistä palautetta, mutta enemmän myönteistä palautetta esimieheltään toivoi 16,3 % vastaajista. Yli puolet vastaajista (52,2 % ) oli sitä mieltä, että heidän esimiehensä ottaa huomioon työntekijöiden elämäntilanteen. Viidesosa (20,5 %) vastaajista toivoi esimiehen kiinnittävän enemmän huomiota työntekijöiden elämäntilanteeseen (liite 2).



**Kuvio 8.** Vastaajien keskimääräiset kokemukset arvostuksen edellytysten toteutumisesta (n=42–44).

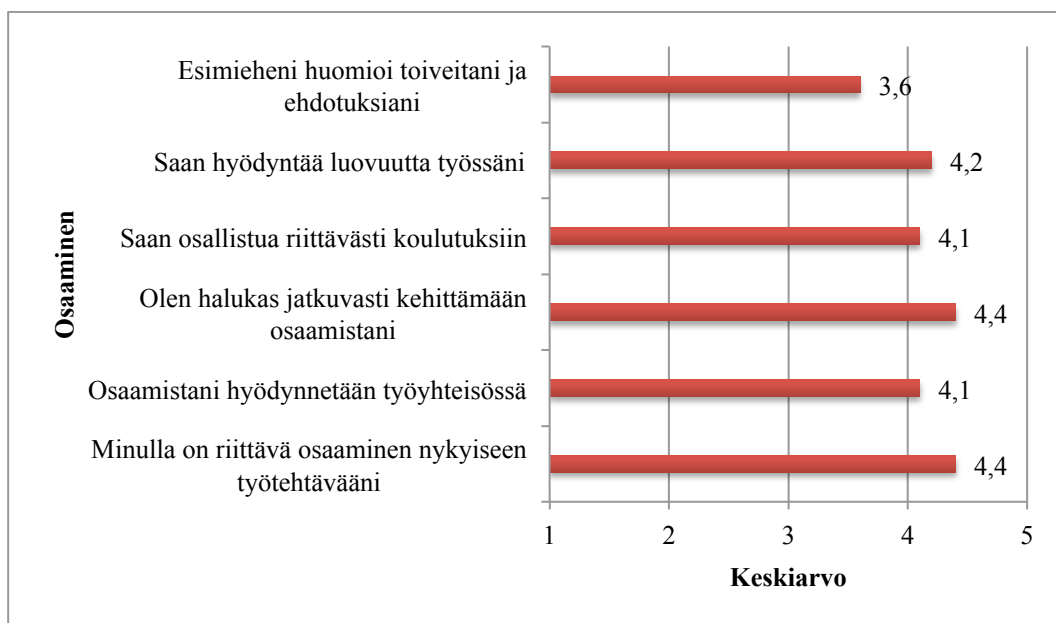
*Osaamisen kokemus*

Kyselylomakkeen osaamisen kokemusta kartoittavat kysymykset käsittelivät työntekijän osaamista, osaamisen hyödyntämistä työyhteisössä, työntekijän halukkuutta osaamisen kehittämiseen, koulutuksiin osallistumista, luovuuden hyödyntämistä ja työntekijän toiveiden ja ehdotusten huomioimista (liite 2). Osaamisen summamuuttujan keskiarvo oli 4,1.

Vastausten keskiarvot osaamisen kokemukseen liittyvistä väittämistä esitetään kuviossa 9. Korkeimmat keskiarvot liittyivät omaan osaamiseen (4,4) ja halukkuuteen oman osaamisen kehittämiseen (4,4). Vastanneista lähes kaikki (93,0 %) olivat halukkaita jatkuvasti kehittämään omaa osaamistaan. 79,5 % työntekijöistä koki, että heidän osaamistaan hyödynnetään hyvin työyhteisössä ja pieni osa (2,3 %) koki osaamisensa jäävän hyödyntämättä työyhteisössä. Suurin osa vastaajista (77,3 %) katsoi, että he saavat osallistua riittävästi koulutuksiin, kun taas 4,5 % vastaajista ei saanut mielestään osallistua riittävästi koulutuksiin. Luovuuttaan pääsi työssään hyödyntämään 81,8 % vastaajista, mutta pienellä osalla (6,8 %) luovuus jäi heidän mielestään hyödyntämättä (liite 2).

Alhaisimman keskiarvon (3,58) sai väittämä ”Esimieheni huomioi toiveitani ja ehdotuksiani” (kuvio 9). Enemmistö vastaajista (58,1 %) koki esimiehen huomioivan heidän toiveensa ja ehdotuksensa hyvin, mutta 14,0 % vastaajista oli sitä mieltä, että esimies ei huomioi niitä (liite 2).





**Kuvio 9.** Vastaajien keskimääräinen kokemus osaamisen edellytysten toteutumisesta (n=42–44).

#### *Työhyvinvointia kuvaavien summamuuttujien yhteydet taustamuuttujiin*

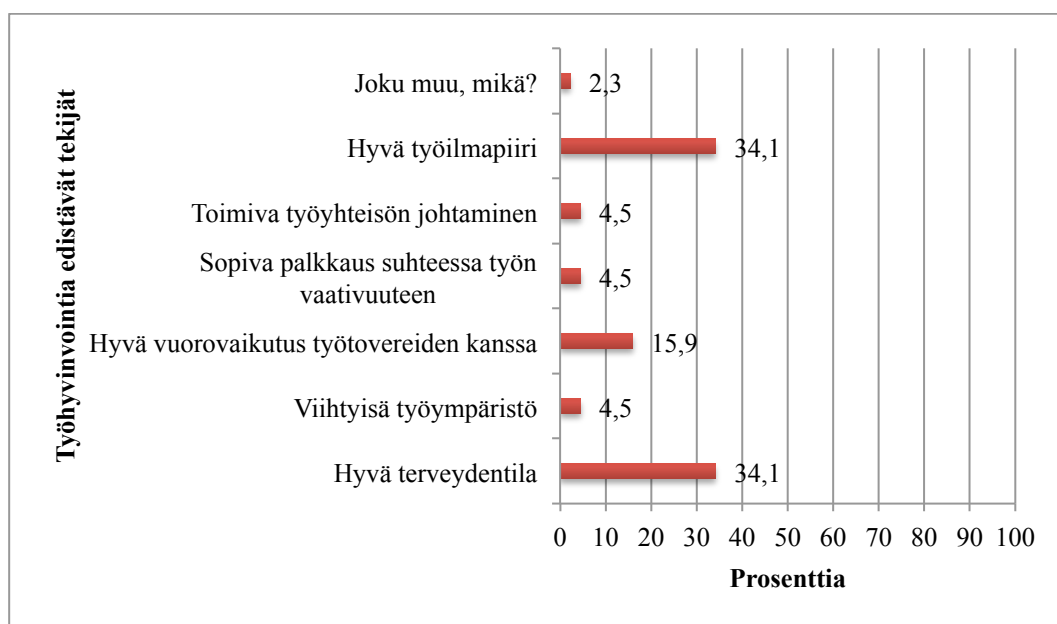
Pearsonin korrelaation avulla tutkittiin vastaajien työhyvinvoinnistaan antaman arvion ja summamuuttujien välistä yhteyttä. Vastaajien korkealla kokemuksella turvallisuudesta ( $r=0,486$ ,  $p=0,004$ ), yhteisöllisyydestä ( $r=0,630$ ,  $p=0,000$ ) ja osaamisesta ( $r=0,728$ ,  $p=0,000$ ) oli positiivinen korrelaatio työntekijöiden työhyvinvoinnistaan antamaan arvosanaan.

Summamuuttujien arvojen yhteyksiä vastaajien äidinkieleen ja työsuhteen laatuun tarkasteltiin Mann-Whitney U -testillä. Summamuuttujien arvojen yhteyksiä vastaajien koulutustasoon, työyksikköön, työkokemuksen määrään, nykyisessä työpaikassa työskentelyn pituuteen sekä ikäryhmään tarkasteltiin Kruskal-Wallis -testillä. Summamuuttujan ”Yhteisöllisyys” keskiarvo oli korkeampi ruotsinkielisen henkilöstön keskuudessa (ka 4,0,  $p=0,004$ ) kuin suomenkielisen henkilöstön keskuudessa (ka 3,2). Muita tilastollisesti merkitseviä eroja ei havaittu eri taustamuuttujaryhmien kesken.

#### 6.4 Varhaiskasvatushenkilöstön näkemyksiä työhyvinvointia edistävistä tekijöistä

##### *Työhyvinvointia edistävät ja alentavat tekijät*

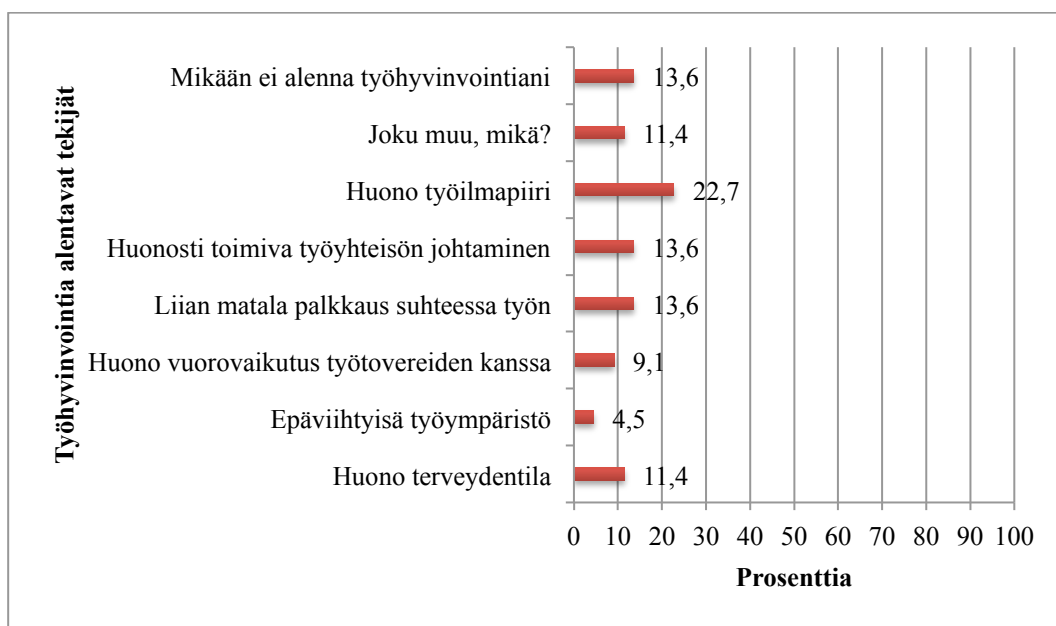
Varhaiskasvatushenkilöstöltä tiedusteltiin heidän näkemyksiään siitä, mikä edistää eniten heidän työhyvinvointiaan. Vastaajien keskuudessa työhyvinvointia edistivät eniten hyvä terveydentila (34,1 %) ja hyvä työilmapiiri (34,1 %). Hyvän vuorovaikutuksen työtovereiden kanssa koki tärkeimmäksi työhyvinvointia edistäväksi tekijäksi 15,9 % vastaajista. Viihtyisä työympäristö, sopiva palkkaus suhteessa työn vaativuuteen ja toimiva työyhteisön johtaminen saivat 4,5 % osuuden (kuvio 10).



**Kuvio 10.** Varhaiskasvatushenkilöstön näkemys työhyvinvointia eniten edistävistä tekijöistä (%).

Tutkittavilta tiedusteltiin sitä, mikä alentaa eniten heidän työhyvinvointiaan. Vastaajista 22,7 % koki huonon työilmapiirin työhyvinvointia eniten alentavaksi tekijäksi. 13,6 % katsoi huonosti toimivan työyhteisön johtamisen ja 13,6 % liian ma-

talán palkkauksen suhteessa työn vaativuuteen eniten työhyvinvointia alentavaksi tekijäksi. Huono terveydentila (11,4 %), huono vuorovaikutus työtovereiden kanssa (9,1 %) ja epäviihtyisä työympäristö (4,5 %) valittiin myös työhyvinvointia eniten alentavaksi tekijäksi. 13,6 % vastaajista ei kokenut minkään tekijän alentavan työhyvinvointiaan (kuvio 11).



**Kuvio 11.** Varhaiskasvatushenkilöstön näkemys työhyvinvointia eniten alentavista tekijöistä (%).

Kysyttäessä tutkittavilta mikä alentaa eniten heidän työhyvinvointiaan, annettiin heille valmiiden vastausvaihtoehtojen lisäksi vaihtoehto, jossa he voivat vastata omin sanoin. Tämän vaihtoehdon valitsi 5 vastaajaa (11,4 %). Vastauksista muodostettiin sisällönanalyysin avulla yläluokat liian suuri ryhmä, aikapula ja haastava työ. Seuraavassa esitetään lainauksia tutkittavien vastauksista:

*”Liian monta lasta henkilökunnan lukumäärään nähden (kuormitus, päivien venyminen)”*

*”Känsla av att inte hinna med”*

*”Työn haastavuus”*

*Ihmisen omaehtoisen työhyvinvoinnin edistämisen keinot*

Avoimella kysymyksellä tutkittavia pyydettiin kuvailemaan, miten ihminen itse voi edistää työhyvinvointiaan. Vastauksista (n=34) muodostui analyysissa seuraavat yläluokat: vuorovaikutus, asenne, terveys, työn suunnittelu, vapaa-aika, osaaminen ja lasten tyytyväisyys. Vuorovaikutukseen liittyviä ilmauksia esiintyi vastauksissa useimmin, 34 kertaa. Näitä olivat esimerkiksi ”kuuntelemalla muita”, ”huomioida työkaverit”, ”lyssna till alla” ja ”ge beröm”. Eräät vastaajat ilmaisivat näkemyksiään seuraavasti:

*”Kannustamalla ja tukemalla työyhteisön jäseniä yhteisiin tavoitteisiin pääsemiseksi”*

*”Som man behandlar andra blir man oftast själv bemött, alltså om man kan vara vänlig och ta hänsyn till andra funkar det bättre också.”*

Työntekijöiden asenteisiin liittyviä ilmauksia vastauksissa esiintyi 24 kertaa. Näitä olivat esimerkiksi ilmaukset ”positiivisuus”, ”positiivinen asenne”, ”huumori”, ”positiv attityd” ja ”positiv inställning”. Seuraavassa kaksi lainausta tutkittavien vastauksista:

*”Huumorilla ”jos lastenhoito menee liian vakavaksi on siitä leikki kaukana”*

*”Fokusera på det positiva och på det som fungerar bra.”*

Terveysteen liittyviä ilmauksia vastauksissa esiintyi 18 kertaa. Ilmaisuja olivat esimerkiksi ”syömällä, nukkumalla ja liikkumalla riittävästi”, ”terveelliset elämäntavat”, ”hyvät terveystottumukset” ja ”sköta om sin hälsa”. Eräät vastaajat kuvailivat näkemyksiään seuraavasti:

*”Pitämällä itse huolta itsestään; riittävä uni, oikea ruokavalio, liikunta...”*

*”Sköta om sig själv”*

Työn suunnitteluun liittyviä ilmauksia työhyvinvoinnin lisäämisen keinona esiintyi 7 kertaa. Näitä ilmaisuja olivat esimerkiksi ”planera programmet” sekä ”planera dagen”. Kokemuksia kuvattiin esimerkiksi seuraavasti:

*”Työn aikataulutus ja suunnittelu”*

*”Diskutera metoder och arbetssätt”*

Vapaa-ajan viettoon liittyviä ilmauksia työhyvinvoinnin lisäämisen keinona esiintyi 7 kertaa. Vapaa-aikaan liittyviä ilmaisuja olivat esimerkiksi ”vapaa-ajalla ei enää mietittäisi työasioita”. Vastaajat kuvailivat kokemuksiaan seuraavasti:

*”Tekee mieluisia, kivoja juttuja vapaa-ajalla”*

*”Fritidsintressen”*

Osaamiseen liittyviä ilmauksia esiintyi 5 kertaa. Näitä ilmaisuja olivat esimerkiksi ”osallistumalla koulutuksiin” ja ”koulutus”. Eräät vastaajat ilmaisivat näkemyksensä seuraavasti:

*”Riittävä tietotaito”*

*”Tekemällä mahdollisimman hyvin sen minkä tietää osaavansa”*

Hoidettavien lasten tyytyväisyys työhyvinvointia lisäävänä tekijänä esiintyi yhdessä vastauksessa. Seuraavassa erään vastaajan kuvaus kokemuksestaan:

*”När man ser att barnen trivs och gärna kommer till dagvården”*

*Työnantajan keinot edistää varhaiskasvatushenkilöstön työhyvinvointia*

Avoimella kysymyksellä tutkittavia pyydettiin kuvailemaan, miten työnantaja voi edistää varhaiskasvatushenkilöstön työhyvinvointia. Vastauksista (n=33) muodostettuja yläluokkia olivat vuorovaikutus, johtajuus ja työn organisointi.

Vuorovaikutukseen liittyviä ilmaisia esiintyi aineistossa eniten, 35 kertaa. Tämä yläluokka sisälsi alaluokat henkilöstön kuunteleminen, palaverit, virkistystoiminta ja viestintä. Seuraavassa esitetään lainauksia tutkittavien vastauksista.

*”Tycker arbetsgivaren kunde höra mera på oss som jobbar, önskemålen våra, och faktiskt fastställa något.”*

*”Antamalla työaikaa ja työajaksi laskettavaa aikaa työyhteisön yhteisille palaverille.”*

*”Sponsorera simhallen, gym, gymnastik (inte betala allt men en del)”*

*”Antamalla selkeät toimintaohjeet kaikille työyhteisön jäsenille”*

Johtajuuteen liittyviä ilmauksia esiintyi vastauksissa toiseksi eniten, 33 kertaa. Tämä yläluokka sisälsi alaluokat työnantajan toiminta, esimiehen ominaisuudet ja koulutuksen järjestäminen. Työnantajan toiminnalla tarkoitettiin sitä, miten työntekijät toivoivat työnantajan ja esimiehen toimivan. Esimiehen ominaisuuksilla viitattiin siihen, millaisia ominaisuuksia esimiehellä toivottiin olevan. Vastaajat ilmaisivat näkemyksiään esimerkiksi seuraavasti:

*”Genom att lyssna på personalens önskemål, uppmuntra, informera om aktuella händelser o. ordna bra skolningstillfällen”*

*”Osaa olla normaali pomo, ei ylennä liikaa itseään ”pomottele”*

Työn organisointiin liittyviä ilmauksia esiintyi vastauksissa 17 kertaa. Tämä yläluokka sisälsi alaluokat henkilökunnan määrä, ryhmäkooko sekä toimitilat ja välineet. Henkilökunnan määrä tarkoitti riittävää henkilöstön ja sijaisten määrää suhteessa hoidettavien lasten lukumäärään. Ryhmäkoolla viitattiin siihen, että lapsiryhmien koot pysyvät lain säättämässä puitteissa. Toimitiloilla ja välineillä tarkoitettiin sitä, että tilojen, joissa toimitaan ja välineiden tulee olla tarkoituksenmukaisia. Kokemuksia kuvattiin muun muassa seuraavasti:

*”Små barngrupper (man har möjlighet att se det enskilda barnet -> ”lugna ner det stökiga vilda barnet”*

*”- Se till att man får vikarier vid behov, folk blir slutkörda av att jobba med för litet personal”*

*”(Antamalla) = suomalla varhaiskasvatukselle asianmukaiset toimitilat ja välineet*

## 7 POHDINTA

Tässä luvussa tarkastellaan tutkimuksen tuloksia, tutkimuksen eettisiä kysymyksiä ja tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimustulosten perusteella esitetään johtopäätöksiä sekä jatkotutkimusehdotuksia.

### 7.1 Tulosten tarkastelu

#### *Varhaiskasvatushenkilöstön kokemukset työhyvinvoinnistaan*

Tämän tutkimuksen kohteena olleessa organisaatiossa varhaiskasvatushenkilöstön arvio työhyvinvoinnistaan näytti olevan hyvällä tasolla. Vastaajien työhyvinvointia koskevan arvion keskiarvo oli 8,5 asteikolla 1–10. Tutkimuksen tulokset ovat samansuuntaisia esimerkiksi Hujalan ja Fonsénin (2012, 19) tutkimuksen tulosten kanssa, joiden mukaan varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvoinnin keskiarvo oli 4,05 asteikolla 1–5.

#### *Työhyvinvointia edistävien tekijöiden toteutuminen varhaiskasvatushenkilöstön keskuudessa*

Työhyvinvointia edistävät tekijät näyttivät tutkimuksen tulosten mukaan toteutuvan hyvin varhaiskasvatushenkilöstön keskuudessa. Terveiden edellytykset -summamuuttuja sai tutkimuksessa keskiarvon 3,9. Kyselyyn vastanneet katsoivat noudattavansa terveellisiä elämäntapoja. Työn psyykkinen kuormittavuus koettiin hieman suurempana kuin työn fyysinen kuormittavuus. Sekä työn fyysisen että psyykkisen kuormituksen voidaan varovasti arvioida olevan tutkimuksen kohdeorganisaatiossa korkeammalla tasolla kuin kunta-alan palkansaajien keskuudessa aiemmin on todettu. Työolobarometritutkimuksessa vuonna 2013 kartoitettiin kuntien palkansaajien voimavaroja (esimerkiksi työn fyysinen ja psyykkinen raskaus), jolloin keskiarvoksi saatiin 5,9 asteikolla 1-10 (Lyly-Yrjänäinen 2013, 64). Kuntien eläkevakuutuksen (Keva) toteuttamassa sosiaalialan työhyvinvointitutkimuksessa 2012 työn fyysisen kuormituksen koki sopivaksi 43 % vastaajista, mutta työn psyykkisen kuormituksen katsoi sopivaksi vain 21 % vastaajista (Keva 2012, 11).



Turvallisuus-summamuuttujan keskiarvoksi saatiin 3,7. Vastanneet olivat sitä mieltä, että heitä kohdeltiin työyhteisössään asiallisesti (keskiarvo 4,3) ja he olivat myös luottavaisia työsuhteensa jatkumisen suhteen (keskiarvo 4,1). Työolobarometritutkimuksessa vuonna 2013 kunta-alalla mitatun luottamuksen työpaikan säilymisestä keskiarvo oli 7,6 asteikolla 1–10 (Lyly-Yrjänäinen 2013, 64) ja Sosiaalialan työhyvinvointitutkimuksessa työn jatkuvuuteen uskoi 80 % vastaajista (Keva 2012, 11). Aiempien tutkimuksien tulokset ovat olleet samansuuntaisia tämän tutkimuksen tulosten kanssa.

Yhteisöllisyys-summamuuttuja sai tutkimuksessa keskiarvon 3,7. Sekä avoimen keskustelukulttuurin (keskiarvo 3,9) että työntekijöiden tasa-arvoisen kohtelun (keskiarvo 3,9) voidaan sanoa olevan hyvällä tasolla. Työolobarometritutkimuksessa vuonna 2013 kuntien palkansaajien tasapuolista kohtelua, avointa keskustelua ja viestintää mittaava summamuuttuja sai keskiarvon 6,3 asteikolla 1–10 (Lyly-Yrjänäinen 2013, 64). Työyhteisön ilmapiiri sai tässä tutkimuksessa keskiarvoksi 3,9 ja viestinnän toimivuus 3,8. Sosiaalialan työhyvinvointitutkimuksessa työyhteisön ilmapiirin hyväksi oli arvioinut 74 % vastaajista ja viestinnän toimivaksi 54 % vastaajista (Keva 2012, 11). Työyhteisön ilmapiirin kohdalla tulokset olivat samansuuntaiset tämän tutkimuksen tulosten kanssa, mutta viestinnän toimivuus näytti olevan keskimäärin parempaa tässä tutkimuksessa. Tosin tuloksia ei voida aivan yhteismitallisesti vertailla, koska käytetyt mittarit ja niiden asteikot olivat erilaisia.

Arvostus-summamuuttuja sai tutkimuksessa keskiarvon 3,7. Tässä tutkimuksessa työntekijät kokivat tekevänsä arvokasta työtä (keskiarvo 4,7), mutta heidän kokemuksensa mukaan työstä maksettava palkka ei vastannut työn vaativuutta (keskiarvo 2,5). Väestöliiton tutkimuksessa keväällä 2012 saatiin samankaltaisia tuloksia, sillä varhaiskasvatuksen ammattilaiset kertoivat arvostavansa omaa työtään, mutta pitivät yleisesti työstä saamaansa palkkaa liian pienenä. Oikeudenmukainen palkkaus katsottiin tärkeäksi motivaatiolähteeksi. (Riihonen 2013, 89–91.)

Osaaminen-summamuuttuja sai tässä tutkimuksessa korkeimman keskiarvon, joka oli 4,1. Myös sosiaalialan työhyvinvointi 2012 kyselyyn vastanneista 85 % arvioi osaamisensa olevan hyvällä tasolla (Keva 2012, 11). Tässä tutkimuksessa työntekijät arvioivat oman osaamisensa olevan hyvä (keskiarvo 4,4) ja he olivat myös halukkaita oman osaamisensa kehittämiseen (keskiarvo 4,4).

#### *Varhaiskasvatushenkilöstön näkemys työhyvinvoinnin edistämisen keinoista*

Tutkimuksen tulosten mukaan *työntekijä* voi itse edistää työhyvinvointiaan pyrkimällä toimivaan vuorovaikutukseen työyhteisössään. Toisten kannustaminen ja tukeminen yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi sekä asioihin huumorilla suhtautuminen nousivat esiin vastauksissa. Myös omalla positiivisella asenteella katsottiin olevan suuri vaikutus työhyvinvoinnin kokemuksen syntyyn. Tulokset ovat samansuuntaisia Leinosen (2011, 2) tutkimuksen kanssa, jonka mukaan varhaiskasvattajien työssäjaksamista edistäviä voimavaroja ovat muun muassa työkaverit, positiivinen palaute ja työn mielekkyys sekä persoonallisuuden voimavarapiirteet, joista merkittävin ominaisuus on positiivisuus. Terveellisten elämäntapojen noudattaminen, oman työn suunnittelu ja osaamisen ylläpitäminen nousivat myös esille työhyvinvoinnin syntymiseen vaikuttavina tekijöinä. Samansuuntaisia tuloksia saatiin myös Loppelan (2004, 5–6) tutkimuksessa, jonka mukaan omaan työhön ja työpaikan asioihin vaikuttamisen mahdollisuus, vastuun saaminen sekä mahdollisuus uuden oppimiseen koettiin työhyvinvointia lisääviksi seikoiksi.

Toimiva vuorovaikutus, hyvä johtajuus ja työn organisointi olivat tässä tutkimuksessa työntekijöiden mukaan niitä keinoja, joiden avulla *työnantaja* voi edistää työhyvinvointia. Työnantajalta odotetaan työntekijöiden kuuntelemista, aktiivista ja säännöllistä yhteydenpitoa sekä virkistyspäivien järjestämistä. Tutkimustulokset ovat samansuuntaisia Nuutisen ym. (2013, 4–5, 99–112) tutkimuksen tulosten kanssa, joiden mukaan toimivan lähiesimiestyön tunnusmerkkejä olivat muun muassa työntekijöiden tunteminen ja arvostava vuorovaikutus sekä esimiehen läsnäolo ja työn käytäntöjen tunteminen. Myös Hakasen (2009, 3) tutkimuksessa lähiesimiehen todettiin parhaiten edistävän alaistensa työhyvinvointia olemalla enemmän läsnä, jolloin hänellä on mahdollisuus ohjata työyhteisöä sekä ammatillisesti että henkisesti. Työnantajan järjestämä työkykyä ylläpitävä toiminta työhy-

vinvoinnin lisäämisen keinona nousi esille myös Väestöliiton vuonna 2012 varhaiskasvatuksen ammattilaisten keskuudessa suorittamassa tutkimuksessa (Riihonen 2013, 89–91).

Vastaajat toivoivat mahdollisuutta säännöllisten henkilöstökokousten järjestämiseen työajalla. Esimieheltä odotettiin oikeudenmukaisuutta ja työntekijän elämäntilanteen huomioimista. Tulokset ovat samansuuntaisia Perkon ja Kinnusen (2013, 26–78) tutkimuksen kanssa, jonka mukaan hyvinvointia pitkäjänteisesti edistävä johtajuus oli ennen kaikkea oikeudenmukaista. Sopivan kokoiset lapsiryhmät, asianmukaiset toimitilat ja välineet sekä riittävä henkilökunnan määrä ja sijaisten saatavuus koettiin tärkeiksi työhyvinvoinnin osatekijöiksi.

Tutkimukseen osallistuneiden omissa kuvauksissa työhyvinvointia *edistäivistä* tekijöistä eniten merkityksellisiä ilmauksia löytyi luokkiin, jotka kuvasivat hyvää terveydentilaa, hyvää työilmapiiriä ja hyvää vuorovaikutusta työtovereiden kanssa. Myös Perkon ja Kinnusen (2013, 26–78) tutkimuksessa ilmapiiri, joka tukee jokaisen osallistumista, toiminnan kehittämistä ja uusia, innovatiivisia ratkaisuja nousi merkittäväksi hyvinvointia edistäväksi tekijäksi.

Vastaavasti työhyvinvointia *alentavien* tekijöiden kuvauksissa eniten ilmauksia löytyi luokkiin, joissa kuvattiin huonoa työilmapiiriä, huonosti toimivaa työyhteisön johtamista sekä liian matalaa palkkausta suhteessa työn vaativuuteen. Väestöliiton tutkimuksessa keväällä 2012 saatiin samankaltaisia tuloksia, sillä varhaiskasvatuksen ammattilaiset arvostivat omaa työtään, mutta pitivät yleisesti työstä saamaansa palkkaa liian pienenä. Oikeudenmukainen palkkaus katsottiin tärkeäksi motivaatiolähteeksi. (Riihonen 2013, 89–91.)

## 7.2 Tutkimuksen eettiset kysymykset

Tässä tutkimuksessa noudatettiin hyvää tieteellistä käytäntöä. Tutkimuksen tekemiseen liittyy monia eettisiä kysymyksiä, jotka tutkijan tulee huomioida. Tiedon hankintaa ja sen julkistamista koskevat tutkimuseettiset periaatteet ovat yleisesti hyväksytyjä. Tutkimusta voidaan pitää eettisesti hyvänä silloin, kun tutkimuksen-

teossa on noudatettu hyvää tieteellistä käytäntöä. (TENK 2012, 6–7; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 23.)

Tutkimusaiheen valinta on yksi tutkijan tekemistä eettisistä ratkaisuksista. Valintatilanteessa tutkijan tulee kysyä itseltään, kenen ehdoilla tutkittava aihe valitaan ja miksi tutkimukseen ryhdytään. (Hirsjärvi ym. 2007, 24.) Tämän tutkimuksen aiheeksi tutkija valitsi työhyvinvoinnin, sillä aihe on ajankohtainen sekä kansainvälisesti että valtakunnallisesti. Tämän tutkimuksen kohdeorganisaatiossa ei ole tutkittu työhyvinvointia. Tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa varhaiskasvatushenkilöstön kokemuksia omasta työhyvinvoinnistaan sekä kuvailla heidän näkemyksiään keinoista työhyvinvoinnin edistämiseen ja työssä jaksamiseen. Tavoitteena oli löytää ne kehittämiskohteet, joita parantamalla varhaiskasvatushenkilöstön työhyvinvointia ja työssä jaksamista voidaan edistää sekä työuria pidentää.

Tutkimuksen tekemistä varten tarvitaan tutkimuslupa, jonka hakemisen yhteydessä tulee varmistaa se, saako tutkimuksen kohteena olevan organisaation nimen mainita tutkimusraportissa (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 222). Tätä tutkimusta varten haettiin tutkimuslupa kaupungin virantoimiselta sivistystoimenjohtajalta. Samassa yhteydessä kysyttiin suostumusta organisaation nimen käyttämiseen tutkimusraporttia kirjoitettaessa. Kohdeorganisaation ja sen sijaintikaupungin nimen käyttämiseen tutkimusraportissa ei annettu suostumusta, joten raportissa käytetään ilmaisuja ”suomalainen kaupunki” ja ”organisaatio”.

Tutkimuksen eettiset kysymykset korostuvat silloin, kun tutkittavana on ihminen tai ihmisryhmä. Ihmisarvon kunnioittamisen tulee tällöin toimia tutkimustoiminnan lähtökohtana. Tutkimuksen kohderyhmän tulee saada riittävästi tietoa tutkimuksesta ja tutkimukseen osallistumisen on aina oltava vapaaehtoista. Tutkittavilla on oltava mahdollisuus esittää kysymyksiä, kieltäytyä tietojensa antamisesta tai keskeyttää tutkimus. (Hirsjärvi ym. 2007, 25; Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 219.) Tässä tutkimuksessa aineisto kerättiin kyselylomakkeella, jonka saatekirjeessä kerrottiin tutkittaville tutkimuksen tarkoituksesta ja annettiin mahdollisimman tarkat tiedot sen suorittamisesta (liite 1). Saatekirjeessä kerrottiin myös mahdollisuudesta saada tutkijalta lisätietoa tutkimuksesta. Kyselyyn vastaaminen oli tutkittaville vapaaehtoista ja se tapahtui nimettömästi. Jos tutkittava

vastasi kyselyyn, tutkija tulkitse sen tietoisesti suostumukseksi osallistumiselle. Jos tutkimuksessa käytetään valmista mittaria, on myös sen käytössä huomioitava eettiset kysymykset. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 219, 227.) Tässä tutkimuksessa käytetyn mittarin laati tutkija, joka siten omistaa mittarinsa oikeudet.

Yksityisyyden suojaaminen on tärkeä eettinen periaate, joka tutkimuksen tekijän tulee huomioida. Tutkimustiedot on tarkoitettu vain tutkijan käyttöön, eikä niitä saa luovuttaa kenellekään tutkimusprosessin ulkopuoliselle. Tutkittavien anonymiteetin säilyttämiseksi tutkimusaineisto tulee säilyttää huolellisesti lukituspaikassa ja tietokoneen tiedostojen tulee olla salasanalla suojattuja. Analyysin jälkeen tutkimusaineisto hävitetään. Tutkimuksen tulokset tulee esittää tutkimusjulkaisussa siten, ettei yksittäistä henkilöä pysty tunnistamaan tuloksista. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 221.) Tämän tutkimuksen kaikissa vaiheissa noudatettiin edellä mainittuja yksityisyyden suojaamisen periaatteita.

Tutkimuksen tekijältä vaaditaan rehellisyyttä sekä tutkimusta suoritettaessa, tutkimusraportin kirjoittamisessa että tutkimustuloksia julkistettaessa. Julkaisun laatijalla on tekijänoikeus omaan materiaaliinsa ja tämä oikeus on suojattu myös lainsäädännöllä. Toisen tekstin luvaton lainaaminen eli plagiointi on kielletty ja lainaukset tulee osoittaa asianmukaisia lähdemerkintöjä käyttäen. Tutkimusprosessin tarkoituksena on kehittää tutkimusalaa eteenpäin ja tutkimuksessa esiin nousseet tutkimustulokset tuodaan tutkimusraportissa julkiseen arviointiin. (Hirsjärvi ym. 2007, 26; Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 172, 174.) Tässä tutkimuksessa lainattu teksti on osoitettu asianmukaisin lähdemerkinnöin ja raportin lopussa on lähdeluettelo, jossa on mainittu kaikki tutkimuksessa käytetyt lähteet. Tämän tutkimuksen tulokset ja tutkimuksessa mahdollisesti esiintyvät puutteet on raportoitu totuudenmukaisesti. Tämän tutkimuksen tutkimusraportti on tallennettu Theseus-tietokantaan ja se on toimitettu myös kohdeorganisaatiolle.

### **7.3 Tutkimuksen luotettavuus**

Kaikkien tutkimusten luotettavuutta on pyrittävä arvioimaan. Kvantitatiivisen tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa tarkasteluun voidaan valita tutkimuksen va-

liditeetti ja reliabiliteetti. Validiteetin arvioinnissa tulee pohtia, onko tutkimuksen avulla pystytty mittaamaan juuri sitä, mitä oli tarkoitus mitata. Tällöin arvioinnin kohteeksi nousee se, miten hyvin ja luotettavasti teoreettiset käsitteet on pystytty operationalisoimaan muuttujiksi. Reliabiliteettia arvioitaessa huomioidaan se, ovatko tulokset pysyviä eli onko tutkimus toistettavissa eri aineistoissa samansuuntaisin tuloksin. Käytettävällä mittarilla tulee olla kyky tuottaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 189.)

Tässä tutkimuksessa käytetyn kyselylomakkeen validiteettia pyrittiin parantamaan siten, että sen sisältämät kysymykset perustuivat teoreettiseen tietoon eli Rauramon (2012) Työhyvinvoinnin portaat -malliin. Kyselylomakkeen esitestaajien joukossa oli myös varhaiskasvatuksen piirissä eri organisaatioissa työskenteleviä henkilöitä ja esitestaus paransi mittarin luotettavuutta.

Tässä tutkimuksessa käytetyn mittarin reliabiliteettia arvioitiin laskemalla mittarille Cronbachin alfa-kertoimet, jotka on esitetty taulukossa 3. Kankkusen ja Vehviläinen-Julkusen (2013, 149) mukaan uuden mittarin alfa-kertoimen tulisi olla vähintään 0,70. Tässä tutkimuksessa käytetyn mittarin summamuuttujien alfa-kertoimet ylittivät arvon 0,70 lukuun ottamatta terveyden edellytykset - summamuuttujaa, jonka alfa-kertoimen oli 0,61. Terveyden edellytykset - summamuuttujan reliabiliteettia olisi voitu parantaa jättämällä pois yksi väittämistä, mutta se haluttiin ottaa mukaan, koska sen katsottiin liittyvän oleellisesti ihmisen terveyden edellytyksiin.

Kun tutkitaan pienehköjä ihmisryhmiä, luotettavan tiedon tuottamiseksi on järkevää käyttää kokonaisotantaa, jolloin kaikki perusjoukon edustajat otetaan mukaan tutkimukseen. Otoksen koko määrittää esimerkiksi sitä, ovatko tulokset yleistettävissä eri konteksteissa. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 105–106.) Tämän tutkimuksen tavoiteltu otoskoko oli pienehkö ( $N=66$ ), koska kysymyksessä oli kokonaistutkimus ja tutkittavien lukumäärä määräytyi kohdeorganisaation henkilöstömäärän mukaan. Lopullinen otoskoko oli 44. Tutkimustuloksista ei tämän vuoksi voi tehdä laajaa yleistystä.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden lisääminen vaatii tutkijalta tarkkaa kuvausta siitä, miten tutkimus on toteutettu. Laadullisen aineiston analyysille keskeistä on luokittelujen suorittaminen. Lukijalle tulee selostaa luokittelun syntymisen alkujuuret ja luokittelujen perusteena olevat seikat. Tulosten tulkinnalta vaaditaan samaa tarkkuutta; tutkijan on osattava kertoa, mihin hänen päätelmänsä perustuvat. Tässä kohdin lukijaa voi auttaa lisäämällä tutkimusraporttiin esimerkiksi suoria lainauksia vastauksista. (Hirsjärvi ym. 2007, 226-228.) Tässä tutkimusraportissa sisällönanalyysin eteneminen on pyritty kuvaamaan mahdollisimman tarkasti. Tutkimusraporttiin lisättiin suoria lainauksia tutkittavien vastauksista, jotka auttavat lukijaa ymmärtämään tutkijan tekemiä päätelmiä.

Tutkimuksen uskottavuus edellyttää tulosten kuvaamista niin selkeästi, että lukija ymmärtää, miten analyysi on suoritettu ja mitkä ovat tutkimuksen vahvuuksia ja rajoituksia. Raporttiin on hyvä liittää taulukoita ja liitteitä, joiden avulla on mahdollista seurata analyysin etenemistä alkuperäistekstistä lähtien. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 198.) Tässä tutkimusraportissa sisällönanalyysin etenemisestä on esitetty esimerkki taulukossa 3.

Siirrettävyydellä viitataan siihen, missä määrin tulokset voitaisiin siirtää toiseen tutkimusympäristöön. Siirrettävyyden varmistaminen vaatii aina sitä, että tutkimuskonteksti kuvataan huolellisesti, osallistujien valinta ja taustat selvitetään sekä aineiston keruu ja analyysi kuvataan seikkaperäisesti. Tämä on tarpeen siksi, että toisen tutkijan on mahdollista seurata prosessia. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 198.) Tässä tutkimusraportissa on kerrottu huolellisesti tutkimukseen osallistuneiden taustatiedot ja aineiston keruu sekä analyysiprosessit on kuvattu mahdollisimman seikkaperäisesti. Tässä tutkimuksessa saatuja tuloksia voitaisiin tutkijan arvion mukaan saada myös tutkittaessa muiden kuntien tai kaupunkien varhaiskasvatushenkilöstön työhyvinvointia.

#### **7.4 Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset**

Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin varhaiskasvatushenkilöstön kokemuksia omasta työhyvinvoinnistaan sekä kuvailtiin heidän näkemyksiään keinoista työhyvinvoinnin edistämiseen ja työssä jaksamiseen. Tutkimustulosten perusteella saatiin

tietoa siitä, millainen varhaiskasvatushenkilöstön työhyvinvointi on tällä hetkellä ja miten työhyvinvointia edistävät tekijät toteutuvat varhaiskasvatushenkilöstön keskuudessa. Tutkimus antoi myös tietoa niistä keinoista, joiden avulla varhaiskasvatushenkilöstö voi edistää omaa työhyvinvointiaan ja millä keinoilla työnantajan on mahdollista edistää henkilöstön työhyvinvointia.

Tutkimuksen mukaan varhaiskasvatushenkilöstön kokemus työhyvinvoinnistaan näyttäisi olevan hyvä ja myös työhyvinvointia edistävät tekijät näyttivät toteutuvan vastaajien kokemuksen mukaan hyvin. Enemmistö vastaajista katsoi noudattavansa terveellisiä elämäntapoja, jolla on suotuista vaikutus työhyvinvoinnin kokemuksen syntyyn. Tulosten perusteella varhaiskasvatuksen työntekijät kokivat työn psyykkisen kuormittavuuden jonkin verran suuremmaksi kuin työn fyysisen kuormittavuuden. Keinoja työn psyykkisen kuormittavuuden keventämiseksi olisi suositeltavaa etsiä.

Tutkimustulokset osoittivat, että vastaajat olivat luottavaisia työsuhteensa pysyvyyden suhteen. He myös suurimmalta osin kokivat tulleen asiallisesti kohdelluiksi työyhteisössään. Työturvallisuuteen liittyvät asiat olivat henkilöstön mielestä jokseenkin kunnossa, mutta työympäristön ergonomiaan olisi jatkossa suositeltavaa kiinnittää enemmän huomiota.

Tutkimustulosten mukaan ruotsinkielisen henkilöstön kokemus yhteisöllisyydestä oli parempi kuin suomenkielisen henkilöstön. Tulos on mielenkiintoinen, vaikka syytä siihen ei ole nähtävissä. Vastaajat suurelta osin kokivat, että heidän työyhteisössään vallitsi hyvä työilmapiiri ja he kokivat työntekijöitä kohdeltavan työyhteisössään tasa-arvoisesti. Työajalla järjestettäviä tai työajaksi laskettavia tiimikoukkuja voitaisiin vastaajien mielestä järjestää useammin.

Tutkimukseen vastanneet kokivat tekevänsä arvokasta työtä, mutta heidän kokemuksensa mukaan varhaiskasvatuksen piirissä tehtävän työn vaativuus ja työstä maksettava palkka eivät vastanneet toisiaan. Esimiehen toimintaan oltiin tulosten mukaan melko tyytyväisiä ja häneltä vastaajat odottivat läsnäoloa, henkilöstön kuuntelemista, oikeudenmukaisuutta, myönteisen palautteen saamista ja työnteki-



jän elämäntilanteen huomioimista. Tutkimustulosten mukaan vastanneista lähes kaikki olivat halukkaita jatkuvasti kehittämään omaa osaamistaan ja suurin osa heistä katsoi saavansa osallistua riittävästi koulutuksiin.

Työntekijä voi tämän tutkimuksen mukaan parantaa työhyvinvoinnin edellytyksiä omasta terveydestään huolehtimalla ja työnantaja puolestaan voi kannustaa työntekijöiden terveellisiä elämäntapoja esimerkiksi eri liikuntamuotoja sponsoroimalla. Hyvän työilmapiirin ja toimivan vuorovaikutuksen syntymiseen tarvitaan henkilöstön ja työnantajan yhteistyötä. Tärkeitä tekijöitä työhyvinvoinnin rakentumiselle näyttivät olevan oma positiivinen asenne ja huumorin viljely työyhteisössä. Myös oman työn suunnittelu ja osaamisen ylläpitäminen nousivat esille työhyvinvoinnin syntymiseen vaikuttavina tekijöinä. Tulosten mukaan työnantaja voi vaikuttaa työhyvinvoinnin kokemuksen syntymiseen huolehtimalla siitä, että lapsiryhmät ovat sopivan kokoiset, toimitilat ja välineet ovat asianmukaiset sekä henkilökunnan määrä riittävä ja että sijaisia on tarvittaessa saatavilla. Hyvä johtajuus nousi myös vastauksissa esille keinona, jonka avulla työnantaja voi edistää työhyvinvointia.

Työhyvinvoinnin säännöllinen mittaaminen on tärkeää. Tässä tutkimuksessa tuotettiin yksi työhyvinvoinnin mittari, jota on mahdollisuus jatkossa käyttää säännölliseen työhyvinvoinnin mittaamiseen.

#### *Jatkotutkimusehdotukset*

Tutkimustulosten perusteella esitetään seuraavia jatkotutkimusaiheita:

- Mitkä tekijät aiheuttavat eniten psyykkistä kuormitusta varhaiskasvatushenkilöstön keskuudessa?
- Millä keinoilla varhaiskasvatushenkilöstön työn psyykkistä kuormittavuutta voitaisiin keventää?

## LÄHTEET

Akselin, M-L. 2013. Varhaiskasvatuksen strategisen johtamisen rakentuminen ja menestymisen ennakoiminen johtamistyön tarinoiden valossa. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden yksikkö. Väitöskirja. Viitattu 19.2.2013.

<http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/67985/978-951-44-9050-7.pdf?sequence=1>

Alila, K. 2013. Varhaiskasvatuksen laadun ohjaus ja ohjauksen laatu. Laatupuhe varhaiskasvatuksen valtionhallinnon ohjausasiakirjoissa 1972–2012. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden yksikkö. Väitöskirja. Viitattu 13.1.2015.

<http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/68120/978-951-44-9115-3.pdf?sequence=1>

Auranen, J., Jauhiainen, M., Kirvesniemi, T. & Savolainen, M. 2006. Varhaiskasvatushenkilöstön koulutuskartoitusraportti. Etelä-Karjala 17.3.2006. Socom. Kaakkois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus oy. Viitattu 19.2.2015.

[http://socom.fi/dokumentit/Paattyneet\\_hankkeet/Ruori/Etela\\_Karjalan\\_koulutuska\\_rtoitusraportti\\_2006.pdf](http://socom.fi/dokumentit/Paattyneet_hankkeet/Ruori/Etela_Karjalan_koulutuska_rtoitusraportti_2006.pdf)

Colmer, K., Waniganayake, M. & Field 2014. Leading professional learning in early childhood centres: Who are the educational leaders? Australasian Journal of Early Childhood. Vol 39, nro 4, 103-113. Viitattu 3.3.2015.

<http://web.a.ebscohost.com.ezproxy.puv.fi/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=23&sid=1247f96e-3573-416c-acf8-65b8829d4399%40sessionmgr4005&hid=4204>

Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen Helsinki. Vastapaino.

Fagerström, V., Länsikallio, R. & Sipponen, J. 2015. Stop väkivallalle kouluissa ja päiväkodeissa. Väkivaltatilanteiden ilmoitus- ja käsittelylomakkeiden kehittäminen. Tietoa työstä. Helsinki. Työterveyslaitos. Viitattu 3.3.2015.

<http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/Stop%20väkivallalle.pdf>

Försäkringskassan 2013. Pressmeddelanden. Viitattu 20.1.2015.

[http://www.forsakringskassan.se/press/pressmeddelanden/pressmeddelande\\_2013/varldshalsodagen\\_stora\\_skillnader\\_i\\_sjukfranvaro\\_mellan\\_olika\\_yrken/](http://www.forsakringskassan.se/press/pressmeddelanden/pressmeddelande_2013/varldshalsodagen_stora_skillnader_i_sjukfranvaro_mellan_olika_yrken/)

Försäkringskassan 2014. Sjukfrånvarons utveckling. Delrapport 1, år 2014. Socialförsäkringsrapport 2014:12. Viitattu 17.2.2015.

<http://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/c7e1d070-4f90-4c1a-a1aa-ed28dd117e8c/socialforsakringsrapport-2014-12.pdf?MOD=AJPERES>

Hakanen, J. 2009. Lähiesimies työyhteisönsä työhyvinvoinnin edistäjänä. Tutkimus Helsingin kaupungin päiväkodeista. Tampereen yliopisto. Johtamistieteiden laitos. Pro gradu -tutkielma. Viitattu 14.1.2015.

<http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/81283/gradu04068.pdf?sequence=1>

Heikka, J. 2014. Distributed Pedagogical Leadership in Early Childhood Education. University of Tampere. School of Education. Dissertation. Viitattu 12.1.2015. <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/95016/978-951-44-9381-2.pdf?sequence=1>

Heikkilä-Tammi, K., Mäkinen, J-P., Laine, N. & Bordin, L. 2014. Wellbeing at work research in Finland 2010–2013. – A Review. University of Tampere. School of Management. Research and Education Centre Synergos. Viitattu 15.1.2015. <https://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/julkaisut/Wellbeing%20at%20work%202010-2013.pdf>

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. 13. uud. painos. Helsinki. Tammi.

Holopainen, Lahti, Rahkonen, Lahelma ja Laaksonen 2012. Liikunta ehkäisee pitkiä sairauslomia. Suomen lääkäri-lehti nro 14–15, vuosikerta 67, 1155–1159. Viitattu 8.3.2015. <http://www.fimnet.fi/ezproxy.puv.fi/cgi-cug/brs/artikkeli.cgi?docn=000037424>

Hujala, E. & Fonsén, E. 2012. Verkostoista voimaa pedagogiseen johtamiseen – laatua ja työhyvinvointia varhaiskasvatukseen – loppuraportti. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden yksikkö. Viitattu 23.1.2015. [http://www.tsr.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=13109&name=DLFE-7626.pdf](http://www.tsr.fi/c/document_library/get_file?folderId=13109&name=DLFE-7626.pdf)

Jyväskylän yliopisto 2013. Koppa-verkkosivusto. Viitattu 21.1.2014. <https://koppa.jyu.fi>

Jyväskylän yliopisto. Varhaiskasvatus. Tutkimus. Viitattu 20.1.2015. <https://www.jyu.fi/edu/laitokset/var/tutkimus>

Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2013. Tutkimus hoitotieteessä. 3. uud. painos. Helsinki. Sanoma Pro Oy.

Kekkonen, M. 2012. Kasvatuskumppanuus puheena. Varhaiskasvattajat, vanhemmat ja lapset päivähoidon diskursiivisilla näyttämöillä. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden yksikkö. Väitöskirja. Viitattu 14.1.2015. <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/66856/978-951-44-8708-8.pdf?sequence=1>

Keva 2012. Kuntatyöntekijöiden työhyvinvointi 2012. Viitattu 31.3.2015. [http://www.keva.fi/SiteCollectionDocuments/Tiedotteet/Kalvopaketti\\_kuntatyöntekijöiden%20työhyvinvointi%202012.pdf](http://www.keva.fi/SiteCollectionDocuments/Tiedotteet/Kalvopaketti_kuntatyöntekijöiden%20työhyvinvointi%202012.pdf)

Keva 2012. Kuntatyöntekijöiden työhyvinvointi parantunut – henkinen kuormittavuus yhä ongelmana. Viitattu 13.4.2015. [http://www.keva.fi/fi/tietoa\\_meista/uutiset/Sivut/kuntatyöntekijöiden\\_työhyvinvointi\\_parantanut.aspx](http://www.keva.fi/fi/tietoa_meista/uutiset/Sivut/kuntatyöntekijöiden_työhyvinvointi_parantanut.aspx)

Kiviniemi, T. 2008. Päiväkotien työolosuhteista ja työhyvinvoinnin hallintamettelyistä. Yhteenveto Pohjois- Karjalan maakunnan kunnallisten päiväkotien työsuojelutarkastuksista vuosilta 2006-2008. Joensuu. Itä-Suomen työsuojelupiiri. Viitattu 19.2.2015. <http://www.tyosuojelu.fi/upload/96i4m6jg.pdf>

Koivula, M. 2010. Lasten yhteisöllisyys ja yhteisöllinen oppiminen päiväkodissa. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Väitöskirja. Viitattu 20.1.2015.  
<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/23627/9789513938925.pdf?sequence=1>

Kyngäs, H. & Vanhanen, L. 1999. Sisällön analyysi. Hoitotiede 11, 1, 3-12.

L8.8.1986/609. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Säädos säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 7.10.2014.  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=Laki%20miesten%20ja%20naisten%20välisestä%20tasa-arvosta>

L26.1.2001/55. Työsopimuslaki. Säädos säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 7.10.2014.  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=työsopimuslaki>

L21.12.2001/1388. Työterveyshuoltolaki. Säädos säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 7.10.2014.  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=työterveyshuoltolaki>

L23.8.2002/738. Työturvallisuuslaki. Säädos säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 7.10.2014.  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=työturvallisuuslaki>

L29.4.2005/272. Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista. Säädos säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 19.1.2015.  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050272>

L20.1.2006/44. Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistöinnistä. Säädos säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 7.10.2014.  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060044>

L19.5.2006/395. Työntekijän eläkelaki. Säädos säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 7.10.2014.  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060395?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=työntekijän%20eläkelaki>

L30.3.2007/334. Laki yhteistoiminnasta yrityksissä. Säädos säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 7.10.2014.  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070334>

Laine, P. 2013. Työhyvinvoinnin kehittäminen. Hyvän kehittämisen reunaehtoja etsimässä. Turun yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Kasvatustieteiden laitos. C 372. Väitöskirja. Viitattu 15.2.2014.  
<https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/93684/Annales%20C%20372%20Laine%20VK.pdf?sequence=4>

Leinonen, E. 2011. Voimavarat työssäjaksamisen edistäjänä. Positiivisen psykologian näkökulma työhyvinvointiin varhaiskasvatustyössä. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Varhaiskasvatuksen yksikkö. Pro gradu -tutkielma. Viitattu 18.2.2014.  
<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/26618/URN:NBN:fi:jyu-201103011838.pdf?sequence=1>

Loppela, K. 2004. Ihminen ja työ – keskustellen työkuuntoon. Työyhteisön kehittäminen työkykyä ylläpitävän toiminnan viitekehyksessä. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Väitöskirja. Viitattu 11.2.2014.  
<http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/67375/951-44-5949-0.pdf?sequence=1>

Lyly-Yrjänäinen, M. 2013. Työolobarometri. Syksy 2013. Ennakkotietoja. 2014:5. Työ- ja elinkeinoministeriön raportteja. Helsinki. Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 31.3.2015.  
[https://www.tem.fi/files/38687/TEMrap\\_5\\_2014\\_07022014.pdf](https://www.tem.fi/files/38687/TEMrap_5_2014_07022014.pdf)

Manka, M-L. 2013. Työn ilo. Helsinki. Sanoma Pro Oy.

Manka, M-L., Kaikkonen, M-L. & Nuutinen, S. 2007. Hyvinvointia työyhteisöön. Eväitä kehittämistyön avuksi. Tampere. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos. Tampereen yliopisto & Euroopan Sosiaalirahasto. Viitattu 11.2.2014.  
<http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/oppaat/tyhyopas1.pdf>

Miettinen, A. 2012. Esimerkkejä Euroopasta. Helsinki. Väestöliitto. Viitattu 3.3.2015. <http://vaestoliitto-fi-bin.directo.fi/@Bin/c1e867e0b9496272ba56b7c3e594d598/1425390017/application/pdf/4023729/Perhepolitiikan%20vaikutuksia.pdf>

Nummenmaa, L. 2009. Käyttäytymistieteiden tilastolliset menetelmät. Helsinki. Tammi.

Nuutinen, S., Heikkilä-Tammi, K., Manka, M.-L. & Bordi, L. 2013. Vuorovaikutteinen johtajuus työssä jatkamisen keinona. Toimintatutkimus eri-ikäisten johtamisesta kolmessa organisaatiossa. Tampereen yliopisto. Johtamiskorkeakoulu. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos. Viitattu 23.1.2015.  
<http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/oppaat/TSRloppuraportti.pdf>

Opetushallitus 2015. Aamu- ja iltapäivätoiminta. Viitattu 13.1.2015.  
[http://www.oph.fi/koulutus\\_ja\\_tutkinnot/aamu-\\_ja\\_iltapaivatoiminta](http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/aamu-_ja_iltapaivatoiminta)

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2015. Koulutus. Viitattu 7.1.2015.  
<http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/?lang=fi>

Perko, K. & Kinnunen, U. 2013. Hyvinvointia edistävä johtajuus. Kahden vuoden seurantatutkimus kunta-alalla. 2013:11. Tampereen yliopiston julkaisuja. Tampere. Tampereen yliopisto. Viitattu 13.1.2015.  
[http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/94622/hyvinvointia\\_edistava\\_johtajuus\\_2013.pdf?sequence=1](http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/94622/hyvinvointia_edistava_johtajuus_2013.pdf?sequence=1)

Rahkonen, O., Lallukka, T., Kronholm, E., Vahtera, J., Lahelma, E. & Laaksonen, M. 2012. Sleep problems and sickness absence among middle-aged employees. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*. Vol 38, nro 1, 47–55. Viitattu 8.3.2015. Tiivistelmä PubMed-tietokannasta. Saatavilla [www-muodossa](http://www.muodossa):  
[http://www.sjweh.fi/show\\_abstract.php?abstract\\_id=3186](http://www.sjweh.fi/show_abstract.php?abstract_id=3186)

Ravanti, E. 2012. Työhyvinvointi yhteiskunnallisen markkinoinnin tuotteena työnantajan näkökulmasta. Turun yliopisto. Liiketaloustiede. Pro gradu - tutkielma. Viitattu 13.10.2014.  
[http://www.ttl.fi/fi/tutkimus/hankkeet/tyohyvinvoinnin\\_tilannekuva/Documents/Gradu\\_Elina\\_Ravanti\\_2012.pdf](http://www.ttl.fi/fi/tutkimus/hankkeet/tyohyvinvoinnin_tilannekuva/Documents/Gradu_Elina_Ravanti_2012.pdf)

Riihonen, R. 2013. Toivomuksena työhyvinvointi. Teoksessa *Ammattikasvattajan kielletyt tunteet*, 89-91. Toim. Oulasmaa, M. & Riihonen, R. Helsinki. VL-Markkinointi Oy.

Roos, P. 2015. Lasten kerrontaa päiväkotiarjesta. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden yksikkö. Väitöskirja. Viitattu 20.1.2015.  
<http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/96477/978-951-44-9691-2.pdf?sequence=1>

Ruohonen, K. 2013. NLP in Early Childhood Education – Empowering Relationships. Master's Thesis on Early Childhood Education. University of Tampere. Viitattu 12.1.2015.  
<http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/94778/gradu07166.pdf?sequence=1>

Salonsalmi, A., Laaksonen, M., Lahelma, E. & Rahkonen, O. 2012. Drinking habits and disability retirement. *Addiction*. Vol 107, nro 12, 2128-2136. Viitattu 8.3.2015.  
<http://web.a.ebscohost.com.ezproxy.puv.fi/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=4ad93dea-903d-4e2e-b25b-106cf56e6704%40sessionmgr4003&vid=5&hid=4206>

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 11.2.2014. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus>

Schaupp, M., Koli, A., Kurki, A-L. & Ala-Laurinaho, A. 2013. Yhteinen muutos. Työhyvinvointia työtä kehittämällä. Helsinki. Työterveyslaitos.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2006. Sosiaali- ja terveystalouden strategiat 2015 – kohti sosiaalisesti kestävä ja taloudellisesti elinvoimaista yhteiskuntaa. 2006:14. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja. Helsinki. Sosiaali- ja terveysministeriö.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2007. Sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimukset valtio-, kunta- ja yksityissektorilla. 2007:18. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja. Helsinki. Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 19.1.2015.

[http://www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=28707&name=DLFE-3525.pdf&title=Sosiaalihuollon\\_ammattillisen\\_henkiloston\\_kelpoisuusvaatimukset\\_fi.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=28707&name=DLFE-3525.pdf&title=Sosiaalihuollon_ammattillisen_henkiloston_kelpoisuusvaatimukset_fi.pdf)

Sosiaali- ja terveysministeriö 2007. Varhaiskasvatus vuoteen 2020. Varhaiskasvatuksen neuvottelukunnan loppuraportti. 2007:72. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä. Helsinki. Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 7.1.2014.

[http://www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=28707&name=DLFE-4044.pdf&title=Varhaiskasvatus\\_vuoteen\\_2020\\_\\_Varhaiskasvatuksen\\_neuvottelukunnan\\_loppuraportti\\_fi.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=28707&name=DLFE-4044.pdf&title=Varhaiskasvatus_vuoteen_2020__Varhaiskasvatuksen_neuvottelukunnan_loppuraportti_fi.pdf)

Sosiaali- ja terveysministeriö 2011. Sosiaalisesti kestävä Suomi 2020. Sosiaali- ja terveystalouden strategia. 2011:1. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja. Helsinki. Sosiaali- ja terveysministeriö.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2013. Työhyvinvointi. Viitattu 7.1.2014.

<http://www.stm.fi/tyoelama/tyohyvinvointi>

Synergos 2015. Tampereen yliopisto. Johtamiskorkeakoulu. Tutkimus- ja koulutuskampus. Viitattu 15.1.2015. <http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi.html>

Säkkinen, S. 2014. Lasten päivähoidon 2013 – Kuntakyselyn osaraportti. 2014:16. Tilastoraportti. Helsinki. Terveystalouden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 17.2.2015. [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/116231/Tr16\\_14.pdf?sequence=4](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/116231/Tr16_14.pdf?sequence=4)

Taanila, A. 2013. IBM SPSS Statistics 21. Viitattu 16.3.2015. <http://myy.haaga-helia.fi/~taaak/k/spss19.pdf>

Talentia 2011. Työhyvinvointia hyvinvointityöhön. Viitattu 22.1.2015.

[http://www.talentia.fi/files/1599/Tyohyvinvointia\\_hyvinvointityohon100112Kansilla.pdf](http://www.talentia.fi/files/1599/Tyohyvinvointia_hyvinvointityohon100112Kansilla.pdf)

TENK 2013. Tutkimuseettinen neuvottelukunta -verkkosivusto. Viitattu 29.1.2014. [http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_2012.pdf](http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf)

Treadway, D., Shaughnessy, B., Breland, J., Renmin, J. & Reeves, M. 2013. Political skill and the job performance of bullies. Journal of Managerial Psychology. Vol 28, nro 3, 273–289. Viitattu 6.3.2015.

<http://www.emeraldinsight.com.ezproxy.puv.fi/doi/pdfplus/10.1108/02683941311321169>

Työterveyslaitos 2015. Työhyvinvointi. Viitattu 9.1.2015.  
<http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx>

Työterveyslaitos 2014. Työtaturmat, ammattitaudit ja sairauspoissaolot. Viitattu 21.1.2015.  
[http://www.ttl.fi/fi/tilastot/tyotaturmat\\_ammattitaudit\\_ja\\_sairauspoissaolot/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tilastot/tyotaturmat_ammattitaudit_ja_sairauspoissaolot/sivut/default.aspx)

Valtioneuvosto 2011. Pääministeri Kataisen hallitusohjelma. Helsinki. Valtioneuvoston kanslia. Viitattu 22.1.2014.  
<http://valtioneuvosto.fi/hallitus/hallitusohjelma/pdf/fi.pdf>

Valtioneuvosto 2014. Pääministeri Stubbin hallitusohjelma. Helsinki. Valtioneuvoston kanslia. Viitattu 19.1.2015.  
<http://valtioneuvosto.fi/documents/10184/145135/Stubbin+hallituksen+ohjelma/fafd39bc-307c-4cde-8b4c-b97724cf24ef>

Vanhala, S. 2013. (toim.) Hyöty – Hyvinvointia ja tuloksellisuutta hyvällä henkilöstöjohtamisella. Aalto-yliopiston julkaisusarja. Kauppa + talous 5/2013. Helsinki. Aalto-yliopisto. Viitattu 11.2.2014.  
[http://epub.lib.aalto.fi/pdf/hseother/Aalto\\_Report\\_KT\\_2013\\_005.pdf](http://epub.lib.aalto.fi/pdf/hseother/Aalto_Report_KT_2013_005.pdf)

Vilkka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki. Tammi.

Wallin, O. 2012. Hyvinvointityöhön sitoutuminen. Diskurssianalyysi työhön sitoutumisesta perheen, työhyvinvoinnin, ammatillisuuden ja asiakaslähtöisyyden näkökulmista. Tampereen yliopisto. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Väitöskirja. Viitattu 19.2.2015.  
<http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/66905/978-951-44-8818-4.pdf?sequence=1>

Workplace Bullying Institute 2012. How Bullies Select Their Targets. Viitattu 6.3.2015. <http://www.workplacebullying.org/2013/01/16/wbi-2012-ip-i/>

Ylitapio-Mäntylä, O., Uusiautti, S. & Määttä, K. 2012. Critical viewpoint to early childhood education teachers' well-being at work. International Journal of Human Sciences. Vol. 9, nro 1, 458–483. Viitattu 12.1.2015.  
<http://www.insanbilimleri.com/en>



**HYVÄ VASTAANOTTAJA!**

Opiskelen Vaasan ammattikorkeakoulussa ylempään ammattikorkeakoulututkintoon johtavassa sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelmassa. Opinnäytetyöni aiheena on varhaiskasvatushenkilöstön työhyvinvointi ja kutsun sinut osallistumaan tutkimukseen. Osallistuminen tarkoittaa oheisen kyselylomakkeen täyttämistä ja palauttamista. Kyselylomakkeen avulla on tarkoitus kerätä tietoa siitä, millaiseksi varhaiskasvatushenkilöstö arvioi työhyvinvointinsa, miten työhyvinvointia edistävät tekijät toteutuvat varhaiskasvatushenkilöstön keskuudessa ja miten työhyvinvointia voitaisiin varhaiskasvatushenkilöstön mielestä edistää. Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista ja tapahtuu nimettömästi. Kerätty aineisto hävitetään, kun sen analysointi on suoritettu.

Toivon sinun täyttävän kyselylomakkeen ja palauttavan sen postitse mukana seuraavassa palautuskuoressa xx.xx.xxxx mennessä. Palautuskuoren postimaksu on maksettu. Kyselylomake sisältää sekä suljettuja että avoimia kysymyksiä. Suljettuihin kysymyksiin vastataan valitsemalla sopivin vaihtoehto ja avoimiin kysymyksiin vastataan vapaasti omin sanoin.

xxxxxx xx.xx.xxxx

Ystävällisin terveisin,

Kirsti Erlands (sosionomi AMK)

xxx-xxxxxxx

Vaasan ammattikorkeakoulu

Wolffintie 30

65200 VAASA

Ohjaava opettaja:

Hanna-Leena Melender

xxx-xxxxxxx

**VARHAISKASVATUSHENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINTI**

Tämän kyselyn tarkoituksena on kartoittaa varhaiskasvatushenkilöstön kokemuksia omasta työhyvinvoinnistaan sekä kerätä heidän näkemyksiään keinoista työhyvinvoinnin edistämiseen ja työssä jaksamiseen. Kyselylomakkeessa esitetään väittämiä ja kysymyksiä, jotka koskevat työtäsi ja työpaikkaasi. Suurimpaan osaan kysymyksistä vastataan ympyröimällä sopivin vaihtoehto. Avoimiin kysymyksiin vastataan vapaasti omin sanoin. Vastamiseen kuluu aikaa noin 15 minuuttia.

**VASTAUKSESI ON TUTKIMUKSEN KANNALTA TÄRKEÄ!****TAUSTATIEDOT**

1. Minä vuonna olet syntynyt? \_\_\_\_\_
2. Mikä on sukupuolesi?
  - 1 Nainen
  - 2 Mies
3. Mikä on äidinkielesi?
  - 1 Suomi
  - 2 Ruotsi
4. Mikä on koulutuksesi? (ympyröi sopivimman vaihtoehdon edessä oleva numero)
  - 1 Peruskoulu
  - 2 Toisen asteen koulutus (Ammatillinen koulutus/lukio)
  - 3 Kolmannen asteen koulutus (Ammattikorkeakoulu/yliopisto)
5. Missä työyksikössä työskentelet? (ympyröi sopivimman vaihtoehdon edessä oleva numero)
  - 1 Perhepäivähoito
  - 2 Ryhmäperhepäivähoito
  - 3 Päiväkoti
  - 4 Esiopetus
  - 5 Aamu- ja iltapäivätoiminta
  - 6 Muu toiminta (avustajat, keittiöhenkilökunta ym.)
6. Onko työsuhteesi
  - 1 Vakinainen
  - 2 Määräaikainen

7. Kuinka kauan olet työskennellyt varhaiskasvatuksen piirissä?

\_\_\_\_\_ vuotta \_\_\_\_\_ kk

8. Kuinka kauan olet työskennellyt tässä työpaikassa?

\_\_\_\_\_ vuotta \_\_\_\_\_ kk

### OMAN TYÖHYVINVOINNIN ARVIOINTI

9. Arvioi työhyvinvointiasi asteikolla 1-10 ympyröimällä sopiva numero.

voin huonosti työssäni 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 voim hyvin työssäni

### TYÖHYVINVOINTIA EDISTÄVIEN TEKIJÖIDEN TOTEUTUMINEN

Vastaa seuraaviin väittämiin ympyröimällä sopivin vastausvaihtoehto.

1 = Täysin eri mieltä 2 = Jokseenkin eri mieltä 3 = Ei samaa eikä eri mieltä 4 = Jokseenkin samaa mieltä 5 = Täysin samaa mieltä

#### Terveysten edellytykset

10. Syön terveellisesti	1	2	3	4	5
11. Huolehdi kunnostani liikkumalla säännöllisesti	1	2	3	4	5
12. Nukun riittävästi	1	2	3	4	5
13. Työni on fyysisesti sopivan kuormittavaa	1	2	3	4	5
14. Työni on psyykkisesti sopivan kuormittavaa	1	2	3	4	5
15. Työterveyshuollon palveluihin on helppo päästä	1	2	3	4	5

#### Turvallisuus

16. Työympäristöni on ergonominen	1	2	3	4	5
17. Työyhteisössäni huomioidaan työturvallisuus	1	2	3	4	5
18. Perehdytys hoidetaan hyvin työyhteisössäni	1	2	3	4	5
19. Minua kohdellaan asiallisesti työyhteisössäni	1	2	3	4	5
20. Työyhteisön epäkohtiin puututaan nopeasti	1	2	3	4	5
21. Uskon työsuhteeni pysyvyyteen	1	2	3	4	5

**Yhteisöllisyys**

22. Työyhteisössäni vallitsee hyvä työilmapiiri	1	2	3	4	5
23. Työntekijöitä kohdellaan työyhteisössäni tasa-arvoisesti	1	2	3	4	5
24. Työyhteisössäni voidaan keskustella avoimesti asioista	1	2	3	4	5
25. Viestintä toimii hyvin työyhteisössämme	1	2	3	4	5
26. Työyhteisössäni hyväksytään erilaisuus	1	2	3	4	5
27. Työyhteisössäni järjestetään riittävän usein tiimikokouksia	1	2	3	4	5

1 = Täysin eri mieltä   2 = Jokseenkin eri mieltä   3 = Ei samaa eikä eri mieltä   4 = Jokseenkin samaa mieltä   5 = Täysin samaa mieltä

**Arvostus**

28. Koen tekeväni arvokasta työtä	1	2	3	4	5
29. Palkkani vastaa työni vaativuutta	1	2	3	4	5
30. Koen kehityskeskustelut hyödyllisiksi	1	2	3	4	5
31. Uudet työntekijät otetaan työyhteisössämme hyvin vastaan	1	2	3	4	5
32. Saan työtovereilta rakentavaa palautetta työstäni	1	2	3	4	5
33. Esimiestäni on helppo lähestyä	1	2	3	4	5
34. Esimieheni antaa minulle riittävästi myönteistä palautetta	1	2	3	4	5
35. Esimieheni huomioi työntekijöiden elämäntilanteen	1	2	3	4	5

**Osaaminen**

36. Minulla on riittävä osaaminen nykyiseen työtehtävääni	1	2	3	4	5
37. Osaamistani hyödynnetään työyhteisössä	1	2	3	4	5
38. Olen halukas jatkuvasti kehittämään osaamistani	1	2	3	4	5
39. Saan osallistua riittävästi koulutuksiin	1	2	3	4	5
40. Saan hyödyntää luovuutta työssäni	1	2	3	4	5
41. Esimieheni huomioi toiveitani ja ehdotuksiani	1	2	3	4	5

**VARHAISKASVATUSHENKILÖSTÖN NÄKEMYKSIÄ TYÖHYVINVOINTIA  
EDISTÄVISTÄ TEKIJÖISTÄ**

42. Mikä seuraavista seikoista edistää eniten työhyvinvointiasi? (ympyröi vain yksi vaihtoehto)

- 1 Hyvä terveydentila
  - 2 Viihtyisä työympäristö
  - 3 Hyvä vuorovaikutus työtovereiden kanssa
  - 4 Sopiva palkkaus suhteessa työn vaativuuteen
  - 5 Toimiva työyhteisön johtaminen
  - 6 Hyvä työilmapiiri
  - 7 Joku muu, mikä?
- 

43. Mikä seuraavista seikoista alentaa eniten työhyvinvointiasi? (ympyröi vain yksi vaihtoehto)

- 1 Huono terveydentila
  - 2 Epäviihtyisä työympäristö
  - 3 Huono vuorovaikutus työtovereiden kanssa
  - 4 Liian matala palkkaus suhteessa työn vaativuuteen
  - 5 Huonosti toimiva työyhteisön johtaminen
  - 6 Huono työilmapiiri
  - 7 Joku muu, mikä?
- 

8 Mikään ei alenna työhyvinvointiani

44. Oletko ollut viimeisen vuoden aikana uupumuksen vuoksi sairauslomalla? (ympyröi sopiva vaihtoehto)

- 1 En    2 Kyllä

45. Miten ihminen itse voi edistää työhyvinvointiaan? (Kerro vapaasti omin sanoin, halutessasi voit jatkaa kääntöpuolelle)

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

46. Miten työnantaja voi edistää varhaiskasvatushenkilöstön työhyvinvointia? (Kerro vapaasti omin sanoin, halutessasi voit jatkaa kääntöpuolelle)

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**KIITOS VASTAUKSESTASI!**

**BÄSTA MOTTAGARE!**

Jag studerar vid Vasa yrkeshögskola inom utbildningsprogrammet utveckling och ledarskap inom social- och hälsovård. Studierna leder till en högre högskoleexamen. Temat i mitt examensarbete är välbefinnande i arbetet bland personalen inom småbarnsfostran och jag inbjuder dig härmed att delta i undersökningen. Du deltar genom att fylla i och returnera den bifogade enkäten. Med hjälp av enkäten insamlas information om hur personalen inom småbarnsfostran upplever sitt välbefinnande i arbetet, hur de faktorer som främjar välbefinnande i arbetet uppfylls bland personalen och hur personalen upplever att man kunde främja välbefinnandet i arbetet. Deltagandet i undersökningen är frivilligt och sker anonymt. Alla enkäter förstörs efter att svaren analyserats.

Jag hoppas att du fyller i enkäten och returnerar den per post i bifogade kuvert senast xx.xx.xxxx. Portot är betalat. I enkäten finns både slutna och öppna frågor. Slutna frågor besvarar man genom att välja det alternativ som passar bäst och öppna frågor besvarar man fritt med egna ord.

xxxxxx xx.xx.xxxx

Med vänliga hälsningar,

Kirsti Erlands (socionom YH)

xxx-xxxxxxx

Vasa yrkeshögskola

Wolffskavägen 30

65200 VASA

Handledare:

Hanna-Leena Melender

xxx-xxxxxxx

**VÄLBEFINNANDE I ARBETET BLAND PERSONALEN INOM SMÅBARN-FOSTRAN**

Syftet med den här enkäten är att kartlägga hur personalen inom småbarnsfostran upplever sitt eget välbefinnande i arbetet samt att samla in deras synpunkter på hur man kunde främja välbefinnande i arbetet och på hur man får kraft till att arbeta. I enkäten finns påståenden och frågor som gäller ditt arbete och din arbetsplats. Största delen av frågorna besvarar man genom att ringa in det alternativ som passar bäst. Öppna frågor besvarar man fritt med egna ord. Enkäten tar ca 15 minuter att besvara.

**DINA SVAR ÄR VIKTIGA FÖR DEN HÄR UNDERSÖKNINGEN!****BAKGRUNDSFAKTA**

1. Vilket år är du född? \_\_\_\_\_
2. Jag är  
1 Kvinna  
2 Man
3. Vilket är ditt modersmål?  
1 Finska  
2 Svenska
4. Vilken utbildning har du? (ringa in det alternativ som passar bäst)  
1 Grundskola  
2 Utbildning inom andra stadiet (yrkesutbildning/gymnasium)  
3 Utbildning inom tredje stadiet (yrkeshögskola/universitet)
5. Jag arbetar inom (ringa in det alternativ som passar bäst)  
1 Familjedagvård  
2 Gruppfamiljedagvård  
3 Dagem  
4 Förskola  
5 Morgon- och eftermiddagsverksamhet  
6 Övrig verksamhet (t.ex. assistent, kökspersonal m.m.)
6. Är ditt arbetsförhållande  
1 En tillsvidare anställning  
2 En tidsbestämd anställning



7. Hur länge har du jobbat inom småbarnsfostran?

\_\_\_\_\_ år \_\_\_\_\_ månader

8. Hur länge har du jobbat på din nuvarande arbetsplats?

\_\_\_\_\_ år \_\_\_\_\_ månader

### UTVÄRDERING AV DET EGNA VÄLBEFINNADET I ARBETET

9. Ringa in det tal på skalan 1-10 som bäst beskriver ditt välbefinnande i arbetet.

jag mår dåligt i mitt arbete    1   2   3   4   5   6   7   8   9   10    jag mår bra i mitt arbete

### HUR UPPFYLLS DE FAKTORER SOM FRÄMJAR VÄLBEFINNADE I ARBETET

Besvara följande påståenden genom att välja det alternativ som passar bäst.

1 = Helt av annan åsikt   2 = Tämligen av annan åsikt   3 = Varken av samma eller av annan åsikt   4 = Tämligen av samma åsikt   5 = Helt av samma åsikt

#### Förutsättningar för hälsa

10. Jag äter hälsosamt	1	2	3	4	5
11. Jag motionerar regelbundet	1	2	3	4	5
12. Jag sover tillräckligt	1	2	3	4	5
13. Mitt arbete är lagom fysiskt belastande	1	2	3	4	5
14. Mitt arbete är lagom psysiskt belastande	1	2	3	4	5
15. Det är lätt att nå arbetshälsovårdens tjänster	1	2	3	4	5

#### Trygghet

16. Min arbetsomgivning är ergonomisk	1	2	3	4	5
17. Arbetssäkerhet beaktas i min arbetsgemenskap	1	2	3	4	5
18. Inskolningen sköts väl i vår arbetsgemenskap	1	2	3	4	5
19. Jag blir sakligt behandlad i min arbetsgemenskap	1	2	3	4	5
20. Man ingriper snabbt i missförhållanden i arbetsgemenskapen	1	2	3	4	5
21. Jag tror att mitt anställningsförhållande består	1	2	3	4	5

**Känsla av gemenskap**

22. Arbetsplatsklimatet i min arbetsgemenskap är bra	1	2	3	4	5
23. Arbetstagarna behandlas jämlikt i min arbetsgemenskap	1	2	3	4	5
24. I vår arbetsgemenskap kan vi diskutera öppet om olika saker	1	2	3	4	5
25. Kommunikationen fungerar bra i vår arbetsgemenskap	1	2	3	4	5
26. Olikheter accepteras i min arbetsgemenskap	1	2	3	4	5
27. Gemensamma möten ordnas tillräckligt ofta i min arbetsgemenskap	1	2	3	4	5

1 = Helt av annan åsikt 2 = Tämliken av annan åsikt 3 = Varken av samma eller av annan åsikt 4 = Tämliken av samma åsikt 5 = Helt av samma åsikt

**Uppskattning**

28. Jag upplever att jag utför ett värdefullt arbete	1	2	3	4	5
29. Min lön motsvarar kraven i mitt arbete	1	2	3	4	5
30. Jag upplever att utvecklingssamtalen är givande	1	2	3	4	5
31. Nya arbetstagare tas väl emot i vår arbetsgemenskap	1	2	3	4	5
32. Jag får konstruktiv respons av mina arbetskamrater angående mitt arbete	1	2	3	4	5
33. Det är lätt att närma sig min förman	1	2	3	4	5
34. Jag får tillräcklig mängd positiv respons av min förman	1	2	3	4	5
35. Min förman tar arbetstagarnas livssituation i beaktande	1	2	3	4	5

**Kunnande**

36. Jag har tillräckligt med kunskap för att utföra min nuvarande arbetsuppgift	1	2	3	4	5
37. Mitt kunnande tas tillvara i min arbetsgemenskap	1	2	3	4	5
38. Jag vill kontinuerligt utveckla mitt kunnande	1	2	3	4	5
39. Jag får delta i skolningar tillräckligt ofta	1	2	3	4	5
40. Jag får utnyttja min kreativitet i mitt arbete	1	2	3	4	5
41. Min förman tar mina önskemål och förslag i beaktande	1	2	3	4	5

**PERSONALENS SYNPUKTER PÅ FAKTORER SOM FRÄMJAR VÄLBEFIN-  
NANDE I ARBETET**

42. Vilken av följande faktorer har störst positiv inverkan på ditt välbefinnande i arbetet?  
(ringa in enbart ett alternativ)

- 1 Bra hälsa
  - 2 Trivsamt arbetsmiljö
  - 3 Bra växelvärdan med arbetskamraterna
  - 4 Lagom lön i förhållande till kraven som arbetet ställer
  - 5 Fungerande ledarskap inom arbetsgemenskapen
  - 6 Bra arbetsplatsklimat
  - 7 Någonting annat, vad?
- 

43. Vilken av följande faktorer har störst negativ inverkan på ditt välbefinnande i arbetet?  
(ringa in enbart ett alternativ)

- 1 Dålig hälsa
  - 2 Otrivsamt arbetsmiljö
  - 3 Dålig växelvärdan med arbetskamraterna
  - 4 För låg lön i förhållande till kraven som arbetet ställer
  - 5 Dåligt fungerande ledarskap inom arbetsgemenskapen
  - 6 Dåligt arbetsplatsklimat
  - 7 Någonting annat, vad?
- 

- 8 Ingenting inverkar negativt på mitt välbefinnande i arbetet

44. Har du varit sjukledig under det senaste året på grund av utmattning? (ringa in passande alternativ)

- 1 Nej 2 Ja

45. Hur kan man själv främja sitt välbefinnande i arbetet? (berätta fritt med egna ord, vid behov kan du fortsätta på nästa sida)

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

46. Hur kan arbetsgivaren främja välbefinnande i arbetet bland personalen inom småbarnsfostran? (berätta fritt med egna ord, vid behov kan du fortsätta på nästa sida)

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**TACK FÖR DITT SVAR!**

Alkuperäisten muuttujien (kyselylomakkeen väittämät) frekvenssi- ja prosenttija-kaumat.

### Terveysten edellytykset

Väittämä	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Puuttuva tieto
Syön terveellisesti (n=44)	0 (0 %)	0 (0 %)	5 (11,4 %)	26 (59,1 %)	13 (29,5 %)	0 (0 %)
Huolehdin kuntoni liikumalla säännöllisesti (n=44)	0 (0 %)	2 (4,5 %)	12 (27,3 %)	20 (45,5 %)	10 (22,7 %)	0 (0 %)
Nukun riittävästi (n=44)	0 (0 %)	2 (4,5 %)	4 (9,1 %)	22 (50,0 %)	16 (36,4 %)	0 (0 %)
Työni on fyysisesti sopivan kuormittavaa (n=44)	1 (2,3 %)	6 (13,6 %)	8 (18,2 %)	20 (45,5 %)	9 (20,5 %)	0 (0 %)
Työni on psyykkisesti sopivan kuormittavaa (n=43)	2 (4,5 %)	6 (13,6 %)	11 (25,0 %)	19 (43,2 %)	5 (11,4 %)	1 (2,3 %)
Työterveyshuollon palveluihin on helppo päästä (n=44)	0 (0 %)	2 (4,5 %)	14 (31,8 %)	11 (25,0 %)	17 (38,6 %)	0 (0 %)

**Turvallisuus**

Väittämä	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Puuttuva tieto
Työympäristöni on ergonominen (n=44)	1 (2,3 %)	10 (22,7 %)	15 (34,1 %)	14 (31,8 %)	4 (9,1 %)	0 (0 %)
Työyhteisössäni huomioidaan työturvallisuus (n=44)	1 (2,3 %)	3 (6,8 %)	10 (22,7 %)	22 (50,0 %)	8 (18,2 %)	0 (0 %)
Perehdytys hoideaan hyvin työyhteisössämme (n=41)	2 (4,5 %)	1 (2,3 %)	12 (27,3 %)	20 (45,5 %)	6 (13,6 %)	3 (6,8 %)
Minua kohdellaan asiallisesti työyhteisössäni (n=44)	1 (2,3 %)	0 (0 %)	4 (9,1 %)	20 (45,5 %)	19 (43,2 %)	0 (0 %)
Työyhteisön epäkohtiin puututaan nopeasti (n=43)	3 (6,8 %)	9 (20,5 %)	11 (25,0 %)	13 (29,5 %)	7 (15,9 %)	1 (2,3 %)
Uskon työsuhteeni pysyvyyteen (n=44)	0 (0 %)	1 (2,3 %)	11 (25,0 %)	16 (36,4 %)	16 (36,4 %)	0 (0 %)

**Yhteisöllisyys**

Väittämä	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Puuttuva tieto
Työyhteisössäni vallitsee hyvä työilmapiiri (n=44)	1 (2,3 %)	3 (6,8 %)	9 (20,5 %)	16 (36,4 %)	15 (34,1 %)	0 (0 %)
Työntekijöitä kohdellaan työyhteisössäni tasaveroisesti (n=44)	1 (2,3 %)	2 (4,5 %)	11 (25,0 %)	23 (52,3 %)	7 (15,9%)	0 (0 %)
Työyhteisössäni voidaan keskustella avoimesti asioista (n=44)	2 (4,5 %)	1 (2,3 %)	11 (25,0 %)	16 (36,4 %)	14 (31,8 %)	0 (0 %)
Viestintä toimii hyvin työyhteisössämme (n=44)	2 (4,5 %)	4 (9,1 %)	9 (20,5 %)	16 (36,4 %)	13 (29,5 %)	0 (0 %)
Työyhteisössäni hyväksytään erilaisuus (n=44)	1 (2,3 %)	1 (2,3 %)	13 (29,5 %)	19 (43,2 %)	10 (22,7 %)	0 (0 %)
Työyhteisössäni järjestetään riittävän usein tiimikokouksia (n=44)	7 (15,9 %)	9 (20,5 %)	16 (36,4 %)	8 (18,2 %)	4 (9,1 %)	0 (0 %)

**Arvostus**

Väittämä	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Puuttuva tieto
Koen tekeväni arvokasta työtä (n=44)	1 (2,3 %)	0 (0 %)	1 (2,3 %)	8 (18,2 %)	34 (77,0 %)	0 (0 %)
Palkkani vastaa työni vaativuutta (n=44)	10 (22,7 %)	14 (31,8 %)	12 (27,3 %)	6 (13,6 %)	2 (4,5 %)	0 (0 %)
Koen kehityskeskustelut hyödyllisiksi (n=43)	0 (0 %)	5 (11,4 %)	14 (31,8 %)	19 (43,2 %)	5 (11,4 %)	1 (2,3 %)
Uudet työntekijät otetaan työyhteisössämme hyvin vastaan (n=42)	2 (4,5 %)	0 (0 %)	8 (18,2 %)	18 (40,9 %)	14 (31,8 %)	2 (4,5 %)
Saan työtovereilta rakentavaa palautetta työstäni (n=44)	0 (0 %)	4 (9,1 %)	11 (25,0 %)	23 (52,3 %)	6 (13,6 %)	0 (0 %)
Esimiestäni on helppo lähestyä (n=44)	2 (4,5 %)	3 (6,8 %)	13 (29,5 %)	12 (27,3 %)	14 (31,8 %)	0 (0 %)
Esimieheni antaa minulle riittävästi myönteistä palautetta (n=43)	2 (4,5 %)	5 (11,4 %)	14 (31,8 %)	15 (34,1 %)	7 (15,9 %)	1 (2,3 %)
Esimieheni huomioi työntekijöiden elämäntilanteen (n=44)	2 (4,5 %)	7 (15,9 %)	12 (27,3 %)	13 (29,5 %)	10 (22,7 %)	0 (0 %)



**Osaaminen**

Väittämä	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Puuttuva tieto
Minulla on riittävä osaaminen nykyiseen työtehtävääni (n=44)	0 (0 %)	0 (0 %)	4 (9,1 %)	18 (40,9 %)	22 (50,0 %)	0 (0 %)
Osaamistani hyödynnetään työyhteisössä (n=44)	1 (2,3 %)	0 (0 %)	8 (18,2 %)	18 (40,9 %)	17 (38,6 %)	0 (0 %)
Olen halukas jatkuvasti kehittämään osaamistani (n=43)	0 (0 %)	0 (0 %)	3 (6,8 %)	19 (43,2 %)	21 (47,7 %)	1 (2,3 %)
Saan osallistua riittävästi koulutuksiin (n=44)	2 (4,5 %)	0 (0 %)	8 (18,2 %)	16 (36,4 %)	18 (40,9 %)	0 (0 %)
Saan hyödyntää luovuutta työssäni (n=44)	1 (2,3 %)	2 (4,5 %)	5 (11,4 %)	14 (31,8 %)	22 (50,0 %)	0 (0 %)
Esimieheni huomioi toiveitani ja ehdotuksiani (n=43)	3 (6,8 %)	3 (6,8 %)	12 (27,3 %)	16 (36,4 %)	9 (20,5 %)	1 (2,3 %)